

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
GURU DI SMA N 1 TURI**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



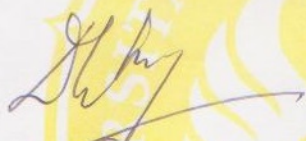
Oleh
Septiana Zulaikha
NIM 09110244037

**PROGRAM STUDI KEBIJAKAN PENDIDIKAN
JURUSAN FILSAFAT DAN SOSIOLOGI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
DESEMBER 2013**

PERSETUJUAN

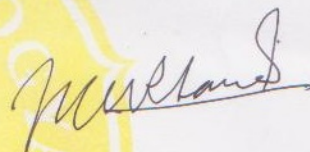
Skripsi yang berjudul “PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMA N 1 TURI” yang disusun oleh Septiana Zulaikha, NIM 09110244037 ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan.

Pembimbing I



Dr. Dwi Siswoyo, M. Hum
NIP 19531020 198003 1 003

Yogyakarta, 12 Oktober 2013
Pembimbing II



Murtamaji, M. Pd.
NIP 19540208 198601 1 001


PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Tanda tangan dosen penguji yang tertera dalam halaman pengesahan adalah asli. Jika tidak asli, saya siap menerima sanksi ditunda yudisium pada periode berikutnya.



Yogyakarta, Oktober 2013
Yang menyatakan


Septiana Zulaikha
NIM. 09110244037

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMA N 1 TURI" yang disusun oleh Septiana Zulaikha, NIM 09110244037 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 6 November 2013 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Dwi Siswoyo, M. Hum	Ketua Penguji		18-11-2013
Ariefa Efaningrum, M. Si.	Sekretaris Penguji		25-11-2013
Suyud, M. Pd.	Penguji Utama		18-11-2013
Murtamaji, M. Si.	Penguji Pendamping		21-11-2013

Yogyakarta, 17 DEC 2013

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan



Dr. Haryanto, M. Pd.

NIP 19600902 198702 1 001

MOTTO

Jangan hanya dipikirkan, tetapi dikerjakan
maka akan terasa ringan.

Setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan mudah
bila dikerjakan tanpa keengganan

kegagalan hanya terjadi bila kita menyerah
(Lessing)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan dan kuperuntukkan kepada :

1. Orang tuaku Almarhum bapak Ahmadi tercinta yang telah menghantarkanku sampai bangku kuliah dan selalu memberi dukungan, arahan, serta motivasi semasa hidupnya
2. Orangtuaku tercinta Ibu Sri Hidayati dan Adikku Yunia Mifta yang tak henti-hentinya memberikan dukungan, doa, serta motivasinya sehingga saya dapat menempuh *study* di Universitas Negeri Yogyakarta serta mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini
3. Almamater Universitas Negri Yogyakarta

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMA N 1 TURI

Oleh
Septiana Zulaikha
NIM 09110244037

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA N 1 Turi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subyek penelitian dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMA N 1 Turi yang sudah bersertifikasi. Lokasi penelitian bertempat di SMA N 1 Turi. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner yang melibatkan 33 guru. Analisis data menggunakan teknik regresi. Teknik pengumpulan sampel menggunakan purposif sampel.

Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat dampak positif antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA N 1 Turi. Dengan rata-rata (mean) sebesar 32,51 yang masuk pada kategori sangat tinggi, nilai $R = 0,763$ dan nilai R^2 (koefisien determinasi) sebesar 58,3%. Yang artinya besarnya pengaruh yang diberikan variabel kompetensi dan variabel motivasi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja adalah sebesar 58,3%, dan sisanya 41,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Dengan sumbangan efektif yang diberikan variabel kompetensi terhadap variabel kinerja sebesar 34,4% dan sumbangan efektif yang diberikan variabel motivasi terhadap kinerja sebesar 23,9%. Sehingga total sumbangan efektifnya adalah 58,3%.

Kata kunci : *Pengaruh, Kompetensi, Motivasi, Kinerja Guru*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Penyusunan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana (S1) dibidang Ilmu Pendidikan.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa kelancaran dalam menyelesaikan skripsi ini berkat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Dr. Dwi Siswoyo, M. Hum selaku pembimbing 1 yang telah memberikan arahan serta bimbingan selama penyusunan skripsi.
2. Murtamaji, M. Si. selaku pembimbing 2 yang telah memberikan arahan serta bimbingan selama penyusunan skripsi.
3. Dr. Mami Hajaroh, M. Pd. selaku ketua jurusan Kebijakan Pendidikan yang telah memberikan izin untuk penelitian.
4. Dr. Haryanto, M. Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan yang telah memberikan izin dalam penelitian ini.
5. Dr. Sugito, M. A. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Pendidikan yang telah memberikan izin penelitian.
6. Kristyamintarja, S. Pd. M. Ed. St selaku Kepala Sekolah SMA N 1 Turi yang telah memberikan kesempatan untuk mengadakan penelitian.
7. Dra. Sodik Sujati, selaku guru BK SMA N 1 Turi yang telah berkenan menjadi pembimbing lapangan.

8. Ibu saya Sri Hidayati dan adik saya Yunia Mifta yang telah memberikan doa, motivasi dan dukungan selama penyusunan skripsi ini.

9. Semua sahabat dan teman-teman yang tak dapat saya sebut satu persatu, yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu penulis menunggu kritik dan saran yang membangun dari para pembaca skripsi ini.

Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan pihak yang berkepentingan.

Yogyakarta, September 2013
Penulis



Septiana Zulaikha
NIM. 09110244037

DAFTAR ISI

	hal
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Perumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN TEORI	9
A. Kajian Teori.....	9
1. Kompetensi	9
a. Pengertian Kompetensi	9
2. Motivasi	18
a. Pengertian Motivasi	18
b. Upaya Memotivasi Karyawan.....	22
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	23
3. Kinerja Guru	24
a. Pengertian Kinerja Guru	24

b. Penilaian Kinerja	28
B. Penelitian Yang Relevan	29
C. Kerangka Berpikir	31
D. Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Populasi dan Sampel Penelitian	34
C. Waktu dan Tempat Penelitian	35
D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	35
1. Teknik Pengumpulan Data.....	35
2. Instrumen Pengumpulan Data	36
E. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	38
1. Uji Validitas Instrumen	38
2. Uji Reliabilitas Instrumen	38
F. Teknik Analisis Data	41
1. Analisis Deskriptif	41
2. Uji Persyaratan Analisis	42
3. Uji Hipotesis	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Deskripsi Data	46
1. Kompetensi	46
2. Motivasi	48
3. Kinerja	49
B. Pengujian Syarat Analisis	51
1. Uji Normalitas Data	51
2. Uji Linieritas Hubungan	52
3. Uji Korelasi	53
C. Pengujian Hipotesis	54
Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru	54
D. Pembahasan	58
1. Analisis Deskriptif	58

2. Analisis Regresi	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	71
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran.....	72
C. Keterbatasan Penelitian	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	76

DAFTAR GAMBAR

	hal
Gambar 1 Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow	20
Gambar 2 Grafik Distribusi Frekuensi Kompetensi	48
Gambar 3 Gambar Distribusi Frekuensi Motivasi	49
Gambar 4 Distribusi Frekuensi Kinerja	50
Gambar 5 Distribusi Frekuensi Kompetensi Pedagogik	60
Gambar 6 Distribusi Frekuensi Kompetensi Kepribadian	60
Gambar 7 Distribusi Frekuensi Kompetensi Sosial	61
Gambar 8 Distribusi Frekuensi Kompetensi Profesional	62
Gambar 9 Distribusi Frekuensi Faktor Intrinsik	64
Gambar 10 Distribusi Frekuensi Faktor Ekstrinsik	65
Gambar 11 Distribusi Frekuensi Pengelolaan Pembelajaran	66
Gambar 12 Distribusi Frekuensi Pengembangan Profesi	67
Gambar 13 Distribusi Frekuensi Penguasaan Akademik	68

DAFTAR TABEL

	hal
Tabel 1 Skala Likert Menggunakan Empat Alternatif Jawaban	36
Tabel 2 Prosentasi Dari Alternatif Pilihan	36
Tabel 3 Kisi-Kisi Instrumen	37
Tabel 4 Reliabilitas Instrumen	40
Tabel 5 Instrumen Soal Setelah Dilakukan Validitas dan Reliabilitas	40
Tabel 6 Kategori Kecenderungan Data	41
Tabel 7 Kategori Skor Kompetensi	47
Tabel 8 Kategori Skor Motivasi	48
Tabel 9 Kategori Skor Kinerja	50
Tabel 10 Uji Normalitas Data dengan <i>Sample Shapiro-Wilk Test</i>	51
Tabel 11 Uji Linieritas Kinerja dengan Kompetensi	52
Tabel 12 Uji Linieritas Kinerja dengan Motivasi	52
Tabel 13 Uji Korelasi	53
Tabel 14 Koef.Korelasi Antara Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja	55
Tabel 15 Ringkasan Anova	56
Tabel 16 Koef. Regresi Ganda Antara Kebijakan Sertifikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja	57

DAFTAR LAMPIRAN

	hal
• Lampiran Surat Izin Penelitian	77
Lampiran 1 Surat Izin Penelitian dari Fakultas.....	78
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian dari Sekretariat Daerah	79
Lampiran 3 Surat Izin Penelitian dari BAPPEDA	80
Lampiran 4 Surat Keterangan Telah Penelitian	81
• Lampiran Hasil Hitung	82
Lampiran 1 Tabel Skor Penilaian	83
Lampiran 2 Penghitungan Kriteria Pengelompokan	87
Lampiran 3 Analisis Deskriptif Tiga Variabel	90
Lampiran 4 Penjabaran Variabel Kompetensi Berdasarkan Indikator	92
Lampiran 5 Penjabaran Variabel Motivasi Berdasarkan Indikator	94
Lampiran 6 Penjabaran Variabel Kinerja Berdasarkan Indikator	95
Lampiran 7 Uji Persyaratan Hipotesis	97
Lampiran 8 Regresi Ganda	99
Lampiran 9 Angket Sebelum Validasi	100
Lampiran 10 Angket Sesudah Validasi	105

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan pada dasarnya adalah proses komunikasi yang didalamnya mengandung transformasi pengetahuan, nilai, dan keterampilan baik didalam atau diluar sekolah yang berlangsung sepanjang hayat dari generasi ke generasi. Pendidikan juga sangat bermakna bagi kehidupan individu, masyarakat, dan bangsa. Menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS), pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Hal tersebut sesuai dengan Undang–Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 31 ayat 1 yang berbunyi “bahwa tiap-tiap warga negara berhak untuk mendapat pendidikan”. Untuk mewujudkan cita–cita tersebut maka pemerintah menerapkan sebuah kebijakan, yaitu tentang kebijakan wajib belajar selama 9 tahun. Pendidikan itu sendiri dibagi menjadi 2 jalur, yaitu pendidikan formal dan non formal. Pendidikan formal itu sendiri dapat ditempuh dari bangku Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), dan Sekolah Menengah Atas (SMA) atau Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), bahkan dapat ditempuh sampai ke bangku perguruan tinggi. Dimana pendidikan tersebut dapat

ditempuh oleh semua kalangan, baik kalangan atas, kalangan menengah, ataupun kalangan bawah karena pendidikan tidak mengenal strata sosial dari masyarakat. Oleh sebab itu diharapkan pemuda Indonesia dapat menempuh pendidikan setinggi-tingginya.

Dalam sistem pendidikan itu sendiri terdapat beberapa komponen yang mendukung terlaksananya pendidikan di sebuah negara, salah satunya adalah guru. Guru adalah elemen yang berpengaruh besar terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Dalam hal ini guru diuntut untuk meningkatkan profesionalisme demi tercapainya tujuan pendidikan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Secara keseluruhan, guru merupakan komponen yang paling penting dan paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil belajar yang berkualitas dalam sistem pendidikan nasional terutama yang diselenggarakan secara formal. Hal itu terlihat dari banyak orang yang beranggapan bahwa keberhasilan peserta didik itu tergantung dari gurunya, karena guru adalah orang yang paling bertanggung jawab dalam menentukan keberhasilan peserta didiknya.

Menurut Rostiyah (dalam Djamarah, 2000 : 36) mengemukakan bahwa fungsi dan tugas guru profesional adalah :

1. Membentuk kepribadian anak yang harmonis sesuai cita-cita dan dasar negara kita Pancasila
2. Menyiapkan anak menjadi warga negara yang baik sesuai dengan Undang-Undang Pendidikan yang merupakan keputusan MPR No. 2 Tahun 1983
3. Sebagai prantara dalam belajar
4. Guru adalah sebagai pembimbing untuk membawa anak didik ke arah kedewasaan.
5. Guru sebagai penghubung antara sekolah dan masyarakat
6. Sebagai penegak disiplin. Guru menjadi contoh dalam segala hal, tata tertib dapat berjalan apabila guru menjalaninya terlebih dahulu
7. Sebagai administrator dan manajer Guru sebagai perencana kurikulum
8. Guru sebagai pemimpin
9. Guru sebagai sponsor dalam kegiatan anak-anak

Akan tetapi pada kenyatannya jarang sekali guru yang dapat mengamalkan tugas dan fungsi guru profesional tersebut. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut menurut Sudarminta (dalam Nlujiran, 2005) antara lain tampak dari gejala-gejala berikut :

1. Lemahnya penguasaan bahan yang diajarkan
2. Ketidaksesuaian antara bidang Studi yang dipelajari guru dengan yang diajarkan
3. Kurang efektifnya cara pengajaran

4. Kurangnya wibawa guru di hadapan murid
5. Lemahnya motivasi dan dedikasi untuk menjadi pendidik yang sungguh-sungguh; semakin banyak yang kebetulan menjadi guru dan tidak betul-betul menjadi guru
6. Kurangnya kematangan emosional, kemandirian berpikir, dan keteguhan sikap guru sehingga kepribadian mereka sebenarnya tidak siap sebagai pendidik; kebanyakan guru dalam hubungan dengan murid masih hanya berfungsi sebagai pengajar dan belum sebagai pendidik
7. Relatif rendahnya tingkat intelektual para mahasiswa calon guru yang masuk LPTK (Lembaga Pengembangan Tenaga Kependidikan) dibandingkan dengan yang masuk Universitas.

Untuk mengatasi masalah tersebut, maka pemerintah mencanangkan program sertifikasi. Hal tersebut dimaksudkan agar bangsa Indonesia memiliki guru profesional yang memenuhi standar kompetensi yang dibutuhkan. Dengan adanya sertifikasi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan guru, diharapkan guru yang telah sertifikasi dapat termotivasi untuk lebih meningkatkan profesionalismenya dalam bekerja. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 10 Tahun 2009 tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan, menyebutkan bahwa sertifikasi bagi guru dalam jabatan adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang bertugas sebagai guru kelas, guru mata pelajaran, guru bimbingan dan

konseling atau konselor, dan guru yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan.

Dalam sertifikasi itu sendiri terdapat 4 kompetensi yang harus dipenuhi oleh guru. Kompetensi-kompetensi itu diantaranya adalah kompetensi pedagogik, kompetensi sosiasal, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional. Kompetensi-kompetensi itulah yang menjadi salah satu pertimbangan lulus tidaknya seorang guru dalam meraih sertifikat pendidik. Dalam proses berjalannya, sertifikasi dapat memberikan 2 (dua) dampak, yaitu dampak positif dan dampak negatif.

Dengan adanya sertifikasi tersebut diharapkan guru dapat termotivasi sehingga terpacu untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru menjadi lebih baik sehingga tujuan pendidikan nasional dapat tercapai dengan baik. Serta lebih bersemangat lagi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam menghasilkan peserta didik sebagai generasi muda penerus bangsa yang berkualitas. motivasi. Dalam hal ini terdapat 2 faktor yang mempengaruhi timbulnya motivasi yang timbul pada guru. yaitu faktor yna timbul dari dalam diri guru yang bersangkutan (intrinsik) dan faktor yang timbul dari lingkungan guru itu berada (ekstrinsik).

Hal itu juga berlaku pada guru-guru di SMA N 1 Turi. Dengan adanya sertifikasi tersebut guru menjadi lebih bersemangat dan lebih termotivasi dalam mengajar. Para guru menjadi lebih berinovatif dalam mengajar. Dalam mengajar para guru pun selalu memvariasikan metode pembelajaran yang ada sesuai dengan materi pembelajaran yang ada.

Dengan adanya sertifikasi tersebut, diharapkan guru dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerja dalam mengemban tugasnya. Karena kinerja guru inilah yang menjadi salah satu faktor penentu kualitas hasil pendidikan disuatu bangsa. Kinerja guru ini juga yang akan membuat guru selalu melakukan inovasi dalam mengajar demi tercapainya tujuan pendidikan nasional. Kualitas kinerja guru juga akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan / pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Adanya guru yang belum mengamalkan tugas dan fungsi guru profesional.
2. Adanya guru yang belum memenuhi jumlah jam mengajar.
3. Masih dijumpai guru yang belum mahir menggunakan media elektronik.
4. Motivasi cenderung dari dalam diri guru.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka peneliti membatasi masalah tentang *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SMA N 1 Turi*.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Adakah pengaruh antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA N 1 Turi ?”

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA N 1 Turi.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam rangka mendukung teori yang berkaitan dengan dampak kebijakan sertifikasi terhadap kinerja guru.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam memperluas pengetahuan di bidang pendidikan.
 - c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan dan bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.
2. Secara Praktis
 - a. Bagi Kepala Sekolah Dan Guru

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan informasi tentang dampak kebijakan sertifikasi terhadap kinerja

guru sehingga dapat memberikan motivasi dan semangat bagi guru dalam mendidik dan menghasilkan peserta didik yang berkualitas.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan penelitian yang dikhususkan untuk mempelajari dampak kebijakan sertifikasi terhadap kinerja guru. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi atau sumber acuan dalam penelitian–penelitian selanjutnya.

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 10 menyatakan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Selain itu, dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen juga menjelaskan tentang kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi. Dimana pasal 8 menyatakan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Selanjutnya pasal 10 ayat (1) menyatakan bahwa kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Adapun penjelasan mengenai kompetensi-kompetensi itu adalah sebagai berikut :

1) Kompetensi Pedagogik

Secara etimologis, kata pedagogi berasal dari bahasa Yunani, yaitu *paedos* dan *agogos* (*paedos* = anak dan *agoge* = mengantar atau membimbing). Karena itu, pedagogi berarti mengurus anak. Tugas membimbing ini melekat dalam tugas seorang pendidik, apakah guru atau orang tua. Karena itu pedagogi berarti segala usaha yang dilakukan oleh pendidik untuk membimbing anak muda menjadi manusia yang dewasa dan matang. Marselus R. Payong (2011: 28-29) Suyatno (2008: 15) menyatakan kompetensi pedagogik meliputi :

- a) Pemahaman terhadap peserta didik
- b) Perancangan pembelajaran
- c) Pelaksanaan pembelajaran
- d) Perancang dan pelaksana evaluasi hasil belajar
- e) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya

2) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian sangat besar pengaruhnya terhadap pertumbuhan dan perkembangan pribadi para peserta didik. Kompetensi ini memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM), serta mensejahterakan masyarakat, kemajuan negara, dan bangsa pada umumnya.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir b dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Mulyasa (2009: 117)

Suyatno (2008 : 16) mengungkapkan bahwa kompetensi kepribadian meliputi :

- a) kepribadian yang mantap dan stabil
- b) Kepribadian yang dewasa
- c) Kepribadian yang arif
- d) Kepribadian yang berwibawa
- e) Memiliki akhlak mulia dan dapat menjadi teladan

3) Kompetensi Sosial

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 menyatakan bahwa kemampuan dalam standar kompetensi ini mencakup empat kompetensi utama, yakni :

- a) bersikap inklusif dan bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi
- b) berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat
- c) beradaptasi ditempat bertugas diseluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya

- d) berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

Marselus R. Payong (2011: 61)

Suyatno (2008: 16) menambahkan, kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik dan tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

4) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran disekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. (Suyatno, 2008: 17)

Sebagaimana yang diamanatkan oleh Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan terkait penguasaan terhadap struktur keilmuan dari mata pelajaran yang diajarkan secara luas dan mendalam, sehingga dapat membantu guru membimbing siswa untuk menguasai pengetahuan atau keterampilan secara optimal. Secara lebih spesifik, menurut PERMENDIKNAS No. 16 tahun 2007, standar kompetensi ini dijabarkan kedalam lima kompetensi inti, yakni :

- a) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu

- b) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran atau bidang pengembangan yang diampu
- c) Mengembangkan meteri pembelajaran yang diampu secara kreatif
- d) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif
- e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri

Keempat kompetensi tersebut merupakan bagian dari sertifikasi, dimana guru atau dosen yang telah memperoleh sertifikat pendidik wajib memenuhi kompetensi-kompetensi tersebut. Mulyasa (2009: 24) menyatakan bahwa sertifikasi adalah proses uji kompetensi bagi guru yang ingin memperoleh pengakuan atau meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya. Sedangkan menurut Undang Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (11) menyatakan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen, ayat (12) sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional.

Masnur Muslich (2007: 9) mengungkapkan bahwa sertifikasi mempunyai manfaat sebagai berikut :

- 1) Melindungi profesi guru dari praktik layanan pendidikan yang tidak kompeten sehingga dapat merusak citra profesi guru itu sendiri
- 2) Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional yang akan menghambat upaya peningkatan kualitas pendidikan dan penyiapan sumber daya manusia di negeri ini
- 3) Menjadi wahana penjaminan mutu bagi LPTK yang bertugas mempersiapkan calon guru
- 4) Berfungsi sebagai pengontrol atau pengawas mutu bagi pengguna layanan pendidikan
- 5) Membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan dari keinginan internal dan eksternal yang potensial menyimpang dari ketentuan yang berlaku

Lebih lanjut lagi dikemukakan Wibowo 2004 (dalam Mulyasa, 2009: 35-36) bahwa sertifikasi pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai manfaat sebagai berikut :

1) Pengawasan Mutu

- a) Lembaga sertifikasi yang telah mengidentifikasi dan menentukan seperangkat kompetensi yang bersifat unik
- b) Untuk setiap jenis profesi dapat mengarahkan para praktisi untuk mengembangkan tingkat kompetensinya secara berkelanjutan

- c) Peningkatan profesionalisme melalui mekanisme seleksi, baik pada awal masuk organisasi profesi maupun pengembangan karier selanjutnya
- d) Proses seleksi yang lebih baik, program pelatihan yang lebih bermutu maupun usaha belajar secara mandiri untuk mencapai peningkatan profesionalisme

2) Penjaminan Mutu

- a) Adanya proses pengembangan profesionalisme dan evaluasi terhadap kinerja praktisi akan menimbulkan persepsi masyarakat dan pemerintah menjadi lebih baik terhadap organisasi profesi beserta anggotanya. Dengan demikian pihak berkepentingan, khususnya para pelanggan/pengguna akan makin menghargai organisasi profesi dan sebaliknya organisasi profesi dapat memberikan jaminan atau melindungi para pelanggan atau pengguna.
- b) Sertifikasi menyediakan informasi yang berharga bagi para pelanggan/pengguna yang ingin mempekerjakan orang dalam bidang keahlian dan keterampilan tertentu.

Seiring berjalannya waktu, penyelenggaraan sertifikasi ternyata dapat membawa banyak dampak bagi guru. Dampak–dampak tersebut adalah dampak positif dan dampak negatif. Berikut dijelaskan dampak positif dan negatif dalam sertifikasi :

1 Dampak Positif

- a) Perbaikan kualitas guru
- b) Perbaikan kesejahteraan guru
- c) Meningkatkan minat masyarakat untuk menjadi guru
- d) Meningkatkan motivasi guru dalam melaksanakan kerja ilmiah

2 Dampak Negatif

- a) Maraknya manipulasi data dengan adanya kewajiban 24 jam mengajar setiap minggu
- b) Mempersempit peluang kerja bagi para calon guru karena susah mendapatkan jam mengajar
- c) sertifikasi guru dapat mengganggu proses pembelajaran
- d) Menimbulkan kesenjangan dan kecemburuan bagi guru lain

Selain adanya dampak positif dan dampak negatif dalam kebijakan sertifikasi, beban kerja guru juga mendapat sorotan penting. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 39 Tahun 2009 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru Dan Pengawas Satuan Pendidikan pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa beban kerja guru paling sedikit ditetapkan 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan paling banyak 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu pada satu atau lebih satuan pendidikan yang memiliki izin pendirian dari Pemerintah atau pemerintah daerah. (Martinis Yamin, 2006: 3-4)

Dalam proses pelaksanaan sertifikasi tersebut, terdapat beberapa dasar hukum yang digunakan sebagai acuan pelaksanaan sertifikasi, diantaranya adalah :

- 1) Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 5 Tahun 2012 tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan
- 2) Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru Pedoman Penetapan Peserta Sertifikasi Guru 2010
- 3) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru
- 4) Keputusan Mendiknas Nomor 022/P/2009 tentang Penetapan Perguruan Tinggi Penyelenggara Sertifikasi Guru Dalam Jabatan.

Selanjutnya Kunandar (2007: 85–87) menyatakan bahwa pelaksanaan sertifikasi guru itu sendiri didasarkan pada prinsip-prinsip sebagai berikut :

- 1) Dilaksanakan secara objektif, transparan, dan akuntabel.
- 2) Berujung pada peningkatan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan mutu guru dan kesejahteraan guru.
- 3) Dilaksanakan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan.
- 4) Dilaksanakan secara terencana dan sistematis.
- 5) Menghargai pengalaman kerja guru.
- 6) Jumlah peserta sertifikasi guru ditetapkan oleh pemerintah.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) atau motif (*motive*) populer di dalam dunia kehidupan yang menuntut prestasi. Sudarwan Danim (2004: 2) mengatakan bahwa motivasi (*motivation*) diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendaknya.

Hamzah (2009: 1) berpendapat bahwa motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Ishak Arep dan Hendri Tanjung (2004: 12) menyatakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja.

Ngalim Purwanto (2002: 71-72) menjelaskan bahwa motivasi adalah pendorongan suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu, sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Menurut Vroom (dalam Ngalim Purwanto, 2002: 72-73), motivasi mengacu kepada suatu proses yang mempengaruhi pilihan individu terhadap bermacam – macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Lebih lanjut Ngalim Purwanto berpendapat bahwa, secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk

melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

Wlodkoesky (dalam Sugihartono, 2007: 78) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang menyebabkan atau menimbulkan perilaku tertentu dan yang memberi arahan dan ketahanan pada tingkah laku tersebut.

Hamzah (2009: 63) menambahkan bahwa motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Pernyataan ini mengandung tiga pengertian, yaitu :

- 1) Motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu.
- 2) Motivasi ditandai oleh adanya rasa atau *feeling* afeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan, afeksi, dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia.
- 3) Motivasi dirangsang karena adanya tujuan.

Dalam motivasi itu sendiri terdapat beberapa teori, diantaranya adalah teori kebutuhan Abraham Maslow dan teori Mc Clelland's.

1) Teori Kebutuhan Abraham Maslow

Ngalim Purwanto (2002: 77) berpendapat bahwa teori ini beranggapan tindakan yang dilakukan oleh manusia pada hakikatnya

adalah untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan psikis.

Hamzah (2009: 41) menjabarkan secara rinci hierarki kebutuhan Abraham Maslow sebagai berikut :



Gambar 1
Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Penjelasan hierarki kebutuhan Maslow yang disajikan pada gambar diatas adalah sebagai berikut :

a) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan dasar yang bersifat primer dan vital yang menyangkut fungsi biologis dasar seperti kebutuhan akan makanan, perumahan, pakaian, kebutuhan fisik, kebutuhan seks, udara untuk bernafas, dll.

b) Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan ini berupa dorongan-dorongan untuk menjaga atau melindungi diri dari gangguan, baik gangguan alam, binatang, iklim, ancaman penyakit dan bebas dari rasa takut.

c) Kebutuhan Cinta Kasih

Kebutuhan ini meliputi rasa ingin dicintai, diperhitungkan sebagai pribadi, diakui sebagai anggota kelompok, rasa setia kawan, dll.

d) Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan akan pengakuan dari orang lain, kebutuhan dihargai karena prestasi, kedudukan atau status, dll

e) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan ini ditempatkan paling atas pada hierarki Maslow dan berkaitan dengan keinginan pemenuhan diri seperti kebutuhan mempertinggi potensi yang dimiliki, pengembangan diri secara maksimum, kreatifitas, dan ekspresi diri.

2) Teori Mc Clelland's

Mc Clelland (dalam Sudarwan Danim, 2004: 32) menyatakan bahwa manusia itu mempunyai tiga kebutuhan pokok, yaitu :

a) Kebutuhan berprestasi

Kebutuhan yang menimbulkan keinginan untuk mencapai tujuan yang lebih baik daripada sebelumnya (pencapaian prestasi). Hal tersebut dapat dicapai dengan cara merumuskan tujuan, mendapatkan umpan balik (*feedback*), memberikan tanggungjawab pribadi, dan bekerja keras.

b) Kebutuhan berafiliasi

Merupakan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Hal ini dapat dicapai dengan cara bekerja sama dan bersosialisasi dengan orang lain.

c) Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan inilah yang mendorong seseorang untuk bekerja, sehingga termotivasi dalam pekerjaannya.

b. Upaya Memotivasi Karyawan

Selain teori-teori tersebut, terdapat beberapa cara yang dapat meningkatkan motivasi seseorang dalam bekerja. Sudarwan Danim (2004: 41-42) mengungkapkan cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan (guru) adalah sebagai berikut :

1) Rasa hormat (*respect*)

Memberi rasa hormat secara adil dan memberikan penghargaan kepada karyawan (guru) atas dasar prestasi, pangkat, pengalaman, dan sebagainya.

2) Informasi (*information*)

Memberi informasi kepada bawahan mengenai aktivitas organisasi, terutama tentang apa yang harus mereka lakukan. Apabila karyawan melakukan kesalahan, beri penjelasan mengenai kesalahan-kesalahan mereka secara edukatif dan persuasif.

3) Perilaku (*behavior*)

Usahakan mengubah perilaku sesuai dengan harapan bawahan. Berikan pujian kepada bawahan yang rajin dan berprestasi, sehingga kinerja mereka meningkat.

4) Hukuman (*punishment*)

Berikan hukuman kepada staf yang bersalah diruangan terpisah. Jangan menghukum bawahan didepan staf lain karena dapat menimbulkan frustasi dan merendahkan martabat.

5) Perintah (*command*)

Perintah yang diberikan, sebaiknya bersifat tidak langsung, berilah perintah laksana ajakan.

6) Perasaan (*sense*)

Dalam hal ini yang dimaksud dengan perasaan adalah rasa memiliki, rasa partisipasi, rasa bersatu, rasa bersahabat, rasa diterima dalam kelompok, dan rasa mencapai prestasi.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Dalam meningkatkan motivasi seseorang dalam bekerja, tentunya terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya. Herzberg (dalam Sudarwan Danim, 2004: 31) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah :

1) Faktor instrinsik

Faktor ini terdiri dari prestasi yang ingin dicapai, pengakuan dari dunia kerja, tanggung jawab.

2) Faktor ekstrinsik

Faktor ini terdiri dari hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan, kebijaksanaan administratif, kondisi kerja, teknik supervisi, dan kehidupan pribadi.

3 Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Ahmad D. Marimba (dalam Muhamad Nurdin, 2008: 49) berpendapat bahwa guru adalah orang yang memikul pertanggungjawaban untuk mendidik. Lebih lanjut Zahara Idris dan Lisma Jamal (dalam Muhamad Nurdin, 2008: 49) menjelaskan, guru adalah orang dewasa yang bertanggung jawab memberikan bimbingan kepada peserta didik dalam hal perkembangan jasmani dan ruhaniannya untuk mencapai tingkat kedewasaan, memenuhi tugasnya sebagai makhluk Tuhan, makhluk individu yang mandiri dan makhluk sosial.

Suparlan (2005: 13) menambahkan, secara legal formal, guru adalah seseorang yang memperoleh surat keputusan (SK) baik dari pemerintah maupun swasta untuk melaksanakan tugasnya. Karena itu ia memiliki hak dan kewajiban untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar di lembaga pendidikan sekolah.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan

mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Sedangkan kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Lebih lanjut lagi dijelaskan Suryadi Prawirosentono (1999: 2) bahwa *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Jadi Istilah kinerja guru menunjukkan pada suatu keadaan di mana guru di suatu sekolah secara sungguh-sungguh melakukan hal yang terkait dengan tugas mendidik dan mengajar di sekolah. Kinerja guru juga berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran, dan penilaian hasil belajar siswa. Sebagai perencana, maka guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan, sebagai pengelola maka guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator maka guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa.

Dalam meningkatkan kinerjanya, terdapat peraturan yang mengatur tentang apa yang harus dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan guru

dalam menjalankan tugas profesionalnya yang tertuang dalam kode etik guru. Suparlan (2005: 45-46) menjelaskan tentang kode etik guru yang telah dirumuskan oleh PGRI adalah sebagai berikut :

- 1) Guru berbakti membimbing peserta didik untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya yang berjiwa Pancasila
- 2) Guru memiliki dan melaksanakan kejujuran profesional
- 3) Guru berusaha memperoleh informasi tentang peserta didik sebagai bahan melakukan bimbingan dan pembinaan
- 4) Guru menciptakan suasana sekolah sebaik-baiknya untuk menunjang berhasilnya proses belajar mengajar
- 5) Guru memelihara hubungan baik dengan orang tua murid dan masyarakat sekitarnya untuk membina peran serta dan rasa tanggung jawab bersama terhadap pendidikan
- 6) Guru secara pribadi dan bersama-sama mengembangkan dan meningkatkan mutu dan martabat profesinya
- 7) Guru memelihara hubungan seprofesi, semangat kekeluargaan, dan kesetiakawanan sosial
- 8) Guru secara bersama-sama memelihara dan meningkatkan mutu organisasi PGRI sebagai sarana perjuangan dan pengabdian
- 9) Guru melaksanakan segala kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan

Dengan adanya kode etik tersebut guru dapat menjadi lebih efektif dan profesional dalam mengemban tugasnya. Suparlan (2005: 88-89)

berpendapat, guru efektif adalah guru yang menguasai kemampuan sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan dan berhasil meningkatkan hasil belajar siswanya. Karakteristik guru efektif dapat dilihat dari kinerjanya, bukan hanya hasil dari belajar siswa yang diharapkan, melainkan melalui proses pembelajaran yang optimal. Pada tahun 2003 Direktorat Tenaga Kependidikan, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah telah berhasil mengembangkan Standar Kompetensi Guru (SKG).

Lebih lanjut Suparlan (2005: 93) menambahkan bahwa standar kompetensi tersebut dipilah ke dalam 3 komponen yang saling berkaitan, yaitu :

- 1) Pengelolaan pembelajaran
 - a) Penyusunan rencana pembelajaran
 - b) Pelaksanaan interaksi belajar mengajar
 - c) Penilaian prestasi belajar peserta didik
 - d) Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik
- 2) Pengembangan profesi
 - a) Pengembangan profesi
- 3) Penguasaan akademik
 - a) Pemahaman wawasan
 - b) Penguasaan bahan kajian akademik

b. Penilaian Kinerja

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, Penilaian Kinerja Guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan dan penerapan kompetensinya. Dimana penilaian kinerja guru tersebut bertujuan untuk :

- 1) Menentukan tingkat kompetensi seorang guru
- 2) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah
- 3) Menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau kurang efektifnya kinerja guru
- 4) Menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru
- 5) Menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya serta mempertahankan sikap positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasi
- 6) Menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya

Dalam konteks peraturan tersebut, penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama, yaitu untuk:

- 1) Menilai unjuk kerja (kinerja) guru dalam menerapkan semua kompetensi yang diperlukan pada proses pembelajaran,

pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, hasil penilaian kinerja menjadi profil kinerja guru yang dapat memberikan gambaran kekuatan dan kelemahan guru. Profil kinerja guru juga dapat dimaknai sebagai suatu analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru yang dapat dipergunakan sebagai dasar untuk merencanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru

- 2) Menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah pada tahun penilaian kinerja guru dilaksanakan. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya

B. Penelitian Yang Relevan

Penelitian oleh Agus Wahyu Nugraha tahun 2009 dengan judul “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Sikap Terhadap Sertifikasi Guru SD Negeri Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo“, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa (1) Ada hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dengan Sikap terhadap Sertifikasi. Harga t hitung yang diperoleh adalah sebesar 4,525 dengan nilai sig sebesar 0,000. (2) Ada hubungan yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Sikap terhadap Sertifikasi. Harga t hitung yang

diperoleh adalah sebesar 4,149 dengan nilai sig sebesar 0,000. (3) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama dengan Sikap terhadap Sertifikasi ditunjukkan dengan R^2 sebesar 0,277 dan F hitung sebesar 28,095 lebih besar dari F tabel 3,057. Ini berarti 27,7% sikap terhadap sertifikasi dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan lingkungan. Sedangkan 72,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Sementara itu, penelitian yang dilakukan Sugiyem pada tahun 2011 dengan judul “Fakto-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMK Bidang Keahlian Tata Busana di Kota Yogyakarta”. hasil penelitiannya menunjukkan bahwa (1) tingkat motivasi kerja guru berada pada kategori *kurang tinggi*, pengalaman mengajar guru berada pada kategori *kurang lama*, kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori *kurang baik*, dan kinerja guru SMK bidang keahlian tata busana di kota Yogyakarta berada pada kategori *baik* dengan nilai tertinggi 84. (2) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru, pengalaman mengajar guru, kepemimpinan kepala sekolah secara bersama – sama terhadap kinerja guru ($R = 0,953$ $F = 132,059$ dengan $p < 0,05$) dan sumbangannya sebesar 90,8%. (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dengan korelasi=0,738 dan sumbangan efektif sebesar 54,4%. (4) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengalaman mengajar guru terhadap kinerja guru dengan korelasi = 0,781 dan sumbangan efektif sebesar 22,9%. Dan (5) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah

terhadap kinerja guru dengan korelasi = 0,819 dan sumbangan efektif sebesar 13,5%.

Dalam penelitian ini membahas tentang pengaruh antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA N 1 Turi. Dimana kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) sebagai variabel bebas serta kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang ditimbulkan antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA N 1 Turi. Serta lebih menekankan pada seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan antara kompetensi dan motivasi terhadap peningkatan kinerja guru di SMA N 1 Turi.

C. Kerangka Pikir

Guru adalah pahlawan tanpa tanda jasa. Istilah itu nampaknya memang sangat tepat didedikasikan kepada para guru. Karena berkat jasa gurulah bangsa Indonesia ini mempunyai generasi penerus bangsa yang handal dan *genius*. Tanpa adanya guru kita tidak dapat membayangkan akan seperti apa generasi bangsa ini. Berkat perjuangan para guru tersebut, bangsa Indonesia mempunyai orang-orang yang *genius* dan cerdas yang kelak akan menjadi generasi yang membanggakan. Berkat perjuangannya itulah, pemerintah ingin memberikan *reward* melalui program kebijakan sertifikasi. Sertifikasi itu sendiri adalah pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Dimana guru yang telah memperoleh sertifikasi tersebut harus mampu meningkatkan dan mempertahankan kinerjanya sebagai wujud pertanggung jawaban dari

sertifikat pendidik yang telah diperoleh. Dalam sertifikasi itu sendiri terdapat 4 kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Dimana guru-guru harus mampu mencapai dan memenuhi ke empat kompetensi tersebut. Setelah ke empat kompetensi itu tercapai, maka guru harus mampu mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari saat mengajar.

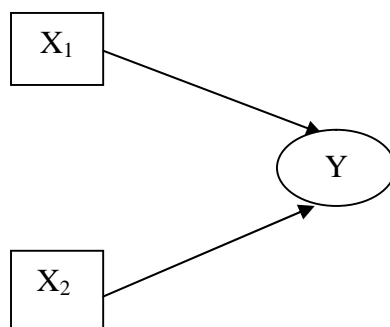
Dalam hal ini, motivasi sangat berperan penting. Dengan adanya motivasi ini dapat memacu kerja keras guru untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Dalam konteks ini, sertifikasi menjadi tujuan utama para guru. Dimana dalam proses pemberian sertifikasi tersebut, guru harus mampu mencapai dan memenuhi standar kompetensi yang telah ditentukan. Sertifikasi tersebut mampu memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh sebab itu, motivasi sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja para guru.

Akan tetapi pada proses berjalannya kebijakan tersebut, sertifikasi dapat memberikan 2 dampak bagi para guru, yaitu dampak positif dan dampak negatif. Dampak negatif yang ditimbulkan dari sertifikasi ini adalah waktu istirahat guru yang berkurang dikarenakan mereka harus mempersiapkan materi dan metode mengajar yang akan dilakukan setiap harinya, selain itu guru juga harus memenuhi paling sedikit 24 jam tatap muka. Apabila mereka belum dapat memenuhi 24 jam tatap muka tersebut, maka mereka harus mencari tambahan jam dengan mengajar disekolah lain. Hal itu pun tidak semudah yang dibayangkan, karena tidak sedikit guru yang menemui masalah

baru, dimana jadwal mengajar mereka yang berbenturan antara sekolah satu dengan sekolah yang lainnya. Sedangkan dampak positif dari sertifikasi diantaranya adalah melindungi profesi guru, gaji guru bertambah, dapat memotivasi guru agar meningkatkan kinerjanya sehingga kinerja dapat lebih baik dari sebelumnya, dll.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sertifikasi dapat memberikan dampak bagi kinerja guru, baik itu dampak positif maupun dampak negatif.

Hal tersebut dapat dijelaskan dengan skema sebagai berikut :



Keterangan : X 1 = kompetensi

X 2 = motivasi guru

Y = kinerja guru

→ = hubungan antar variabel

D. Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teori dengan kerangka berpikir diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut : “Terdapat pengaruh antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA N 1 Turi”.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana data yang diperoleh dinyatakan dalam bentuk angka yang diawali dengan menghimpun data, menyusun atau mengatur data, menganalisis data dan menyajikan data. Hal tersebut dilakukan guna memberikan suatu gambaran yang jelas tentang suatu gejala, peristiwa atau keadaan. Dalam penelitian ini, peneliti berusaha mendiskripsikan tentang dampak kebijakan sertifikasi terhadap kinerja guru di SMA N 1 Turi.

B. Populasi dan sampel penelitian

Populasi adalah (*universe*) adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang akan diteliti (bahan penelitian), (M. Iqbal Hasan, 2003: 84). Dalam penelitian ini populasi sangat penting, sebab populasi itu merupakan subyek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMA N 1 Turi yang sudah disertifikasi.

Sedangkan sampel adalah suatu bagian himpunan (*sub-set*) dari sebuah populasi tertentu, (I Gusti Ngurah Agung, 2003: 2). Lebih lanjut Suharsimi Arikunto (1998: 120) memberikan landasan dalam peraturan ukuran sampel, yaitu apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Berhubung jumlah guru di SMA N 1 Turi terdiri dari 33 guru, maka penelitian ini menggunakan penelitian populasi.

C. Waktu Dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMA N 1 Turi, yang beralamatkan di Gununganyar, Donokerto, Turi, Sleman. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juli 2013.

D. Teknik Dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, metode atau teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner atau angket. Sugiono (2010: 199) menyatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Dalam penulisan kuesioner atau angket ini, digunakan skala pengukuran. Skala pengukuran dalam penelitian tersebut terdapat bermacam-macam model, akan tetapi model skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala pengukuran model Likert.

Sugiono (2010 : 134) menambahkan skala Likert itu sendiri digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Instrumen penelitian yang menggunakan skala Likert dapat dibuat dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan ganda. Alasan yang mendasari digunakan metode penskalaan ini adalah :

- Jawaban alternatif dalam skala likert ini adalah :

- Tabel 1. Skala Likert menggunakan empat alternatif jawaban.

Tabel 2. Prosetase dari alternatif pilihan

No	Jawaban	Artinya
1	Sangat Setuju (SS)	Jika pernyataan tersebut 76% - 100% sesuai dengan keadaan diri anda
2	Setuju (S)	Jika pernyataan tersebut 51% – 75% sesuai dengan keadaan diri anda
3	Tidak Setuju (TS)	Jika pernyataan tersebut 26% – 50% sesuai dengan keadaan diri anda
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	Jika pernyataan tersebut 0 – 25% sesuai dengan keadaan diri anda

Dalam penelitian ini, angket atau kuisioner yang digunakan adalah jenis kuesioner tertutup. Angket atau kuisioner tertutup ini ialah angket atau kuisioner yang sudah disediakan alternatif jawabannya sehingga responden tinggal memilih.

36

Tabel 3.Kisi-Kisi Instrumen

No	Variabel	Aspek	Indikator	No Soal
1	Sertifikasi	Kompetensi Pedagogik	1) Pemahaman terhadap peserta didik 2) Perancangan pembelajaran 3) Pelaksanaan pembelajaran 4) Perancang dan pelaksana evaluasi hasil belajar	1, 2, 3*, 4, 5
		Kompetensi Kepribadian	1) Kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa 2) Menjadi teladan bagi peserta didik 3) Berakhlak mulia	6*, 7*, 8, 9
		Kompetensi Sosial	1) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik 2) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan 3) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua / wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.	10, 11, 12, 13, 14, 15
		Kompetensi Profesional	1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran atau bidang pengembangan yang diampu 3) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif 4) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri	16, 17, 18, 19, 20

bersambung....

lanjutan....

2	Kinerja	Pengelolaan Pembelajaran	a. Penyusunan rencana pembelajaran b. Pelaksanaan interaksi belajar mengajar c. Penilaian prestasi belajar peserta didik d. Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik	1, 2, 3, 4*, 5, 6, 7, 8
		Pengembangan Profesi	a. Pengembangan profesi	9, 10, 11*, 12, 13, 14, 15
		Penguasaan akademik	a. Pemahaman wawasan b. Penguasaan bahan kajian akademik	16, 17, 18, 19, 20
3	Motivasi	Faktor intrinsik	a. Prestasi yang ingin dicapai b. Pengakuan dari dunia kerja c. Tanggung jawab	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9*, 10
		Faktor ekstrinsik	a. Hubungan interpersonal b. Kebijakan administratif c. Kondisi kerja d. Teknik supervisi e. Kehidupan pribadi	11*, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18*, 19, 20

NB : * pernyataan negatif

E. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas teoritik. Dimana validitas itu sendiri berasal dari kata validiti yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Sedangkan validitas teoritik adalah validitas yang dilakukan dengan konsultasi dengan para ahli.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Untuk melihat instrumen

penelitian reliabel atau tidak, maka dapat digunakan rumus koefisien *Alpha Cronbatch* dengan taraf signifikasi 5% dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum ab^2}{\alpha t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

K = jumlah butir pernyataan

$\sum ab^2$ = jumlah varian butir

αt^2 = jumlah varian total

Jika koefisien *alpha* lebih besar dari r tabel dengan taraf signifikasi 5%, maka kuisioner tersebut dinyatakan reliabel. Dan sebaliknya, jika koefisien *alpha* lebih kecil dari r tabel dengan taraf signifikasi 5%, maka kuisioner tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Suatu konstruk atau instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai cronbach alpha > 0,60. Apabila koefisien reliabilitas telah dihitung, maka untuk menentukan keeratan hubungan dapat menggunakan kriteria Guilford, yaitu :

- a. Cronbach alpha < 0,20 : hubungan yang sangat kecil
dan bisa diabaikan
- b. $0,20 \leq$ Cronbach alpha < 0,40 : hubungan yang sangat kecil
(tidak erat)
- c. $0,40 \leq$ Cronbach alpha < 0,70 : hubungan yang cukup erat

d. $0,70 \leq \text{Cronbach alpha} < 0,90$: hubungan yang erat

(reliabel)

e. $0,90 \leq \text{Cronbach alpha} < 1,00$: hubungan sangat erat

(sangat reliabel)

f. $\text{Cronbach alpha} \geq 1,00$: hubungan yang sempurna

Hasil analisis untuk menentukan reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. Reliabilitas instrumen

No	Variabel	Skor	Keterangan
1	Sertifikasi	0,726	Reliabel
2	Motivasi	0,750	Reliabel
3	Kinerja	0,731	Reliabel

Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen sebagai berikut :

Tabel 5. Instrumen soal setelah dilakukan validitas dan reliabilitas

No	Variabel	Aspek	Sebelum validitas dan reliabilitas	Sesudah validitas dan reliabilitas
1	Sertifikasi	K. Pedagogik	1, 2, 3*, 4, 5	2, 3*
		K. Kepribadian	6*, 7*, 8, 9	6*, 8, 9, 10
		K. Sosial	10, 11, 12, 13, 14, 15	12, 13
		K. Profesional	16, 17, 18, 19, 20	19, 20
2	Motivasi	Faktor Interinsik	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9*, 10	1, 2, 5, 6, 8, 9*
		Faktor Ekstrinsik	11*, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18*, 19, 20	11*, 13, 15, 18*, 20
3	Kinerja	Pengelolaan Pembelajaran	1, 2, 3, 4*, 5, 6, 7, 8	3, 4*, 5, 8
		Pengembangan Profesi	9, 10, 11*, 12, 13, 14, 15	11*, 15
		Penguasaan akademik	16, 17, 18, 19, 20	16, 19, 20

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data hasil penelitian, yaitu dengan menghitung skor rata-rata (Mean), median (Me), mode (Mo), nilai minimum, nilai maksimum, dan analisis lainnya yang digunakan untuk menyajikan karakteristik distribusi skor masing-masing variabel. Untuk mengetahui tingkat kecenderungan masing-masing variabel sebagai suatu hasil ukur yang berupa angka, maka skor tersebut dikategorikan menggunakan kriteria pembangding. Pembangding tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 6. Kategori Kecenderungan Data

Kriteria Pembanding	Kategori
$> M_i + 1,5 S_{bi}$	Sangat Tinggi
$> M_i - (M_i + 1,5 S_{bi})$	Tinggi
$(M_i - 1,5 S_{bi}) - M_i$	Rendah
$< M_i - 1,5 S_{bi}$	Sangat Rendah

Penentuan jarak 1,5 SB dimaksudkan agar jarak kategori tidak terlalu kecil yang menjadikan kategori lebih banyak dan tidak terlalu lebar yang menjadikan kategori terlalu sedikit. Hal ini didasarkan pada distribusi normal yang terbagi enam bagian atau enam standar deviasi. (Saifuddin A, 2006: 106)

Interval kategori variabel didasarkan pada skor tertinggi dan skor terendah dari masing-masing variabel penelitian. Selanjutnya dicari skor rerata ideal (M_i) dan skor simpangan baku ideal (S_{bi}) dengan formula berikut :

$$Mi = \frac{1}{2} (\text{skor terendah} + \text{skor tertinggi})$$

$$Sbi = \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah})$$

2. Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis bertujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan telah memenuhi syarat untuk dianalisis dengan teknik yang telah direncanakan atau belum. Hal ini dilakukan agar dalam analisis selanjutnya tidak mengalami hambatan. Untuk teknik analisis regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika memenuhi uji asumsi klasik. Oleh karena itu, uji asumsi klasik atau uji persyaratan ini sangat perlu dilakukan sebelum analisis regresi dilakukan. Uji asumsi klasik atau uji persyaratan tersebut terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, dan uji korelasi. (Haryadi Sarjono, 2011: 53)

a. Uji Normalitas Data

Haryadi Sarjono (2011: 53) menyatakan bahwa uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Dalam uji normalitas ini terdapat 2 macam jenis signifikansi, yaitu signifikansi di bagian *Kolmogorov-Smirnov*^a dan signifikansi bagian *Shapiro-Wilk*.

Signifikansi di bagian *Kolmogorov-Smirnov*^a digunakan apabila data yang diujikan lebih dari 50 (jumlah responden lebih dari 50 orang). Sedangkan signifikansi bagian *Shapiro-Wilk* digunakan apabila data yang diujikan kurang dari atau lebih

kecil dari 50 (jumlah responden ≤ 50 orang). Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- 1) Apabila angka uji signifikansi *Kolmogorov-Smirnov*^a dan *Shapiro-Wilk* sig. $> 0,05$; maka angka tersebut menunjukkan bahwa data yang bersangkutan berdistribusi normal
- 2) Apabila angka uji signifikansi *Kolmogorov-Smirnov*^a dan *Shapiro-Wilk* sig. $< 0,05$; maka angka tersebut menunjukkan bahwa data yang bersangkutan tidak berdistribusi normal

(Haryadi Sarjono, 2011: 64)

Dikarenakan jumlah responden dalam penelitian ini adalah 33 orang, maka kenormalan data dapat dilihat dari uji normalitas *Shapiro-Wilk*.

b. Uji Linieritas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah data yang kita miliki sesuai dengan garis linier atau tidak (apakah hubungan antar variabel yang hendak di analisis mengikuti garis lurus atau tidak). Adapun dasar dalam pengambilan keputusan pada uji linieritas ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila sig. Atau signifikansi pada *Deviation From Linierty* $> 0,05$, maka hubungan antar variabel adalah linier

2) Apabila sig. Atau signifikansi pada *Deviation From Linierty* $< 0,05$, maka hubungan antar variabel adalah tidak linier

(Haryadi Sarjono, 2011: 80)

c. Uji Korelasi

Korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan antara kebijakan sertifikasi terhadap kinerja guru (r_{x_1y}), dan hubungan antara motivasi yang timbul dari dalam guru itu sendiri terhadap kinerja guru (r_{x_2y}). Lebih lanjut Sugiono (2010: 255) menjelaskan bahwa rumus korelasi tersebut adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Adapun analisis korelasi yang digunakan untuk mencari hubungan antara variabel bebas (X_1, X_2) dengan variabel terikat (Y) yaitu korelasi ganda ($R_{yx_1x_2}$). Sugiono (2010: 266) menyatakan untuk menghitung nilai korelasi ganda digunakan rumus sebagai berikut :

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Keterangan :

$R_{yx_1x_2}$ = korelasi antara kinerja terhadap sertifikasi dan motivasi secara bersama-sama

r_{yx_1} = korelasi antara kinerja terhadap sertifikasi

r_{yx_2} = korelasi antara kinerja terhadap motivasi

$r_{x_1x_2}$ = korelasi antara sertifikasi dengan motivasi

3. Uji Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan rumusan masalah yang telah dibuat, teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda.

Analisis regresi adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sugiyono (2010: 267) menyatakan bahwa rumus yang digunakan dalam analisis regresi ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : nilai yang diprediksikan

a : konstanta atau bila harga $X = 0$

b : koefisien regresi

X_1 : sertifikasi kerja

X_2 : motivasi

nilai a dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

dan nilai b dapat diperoleh dengan menggunakan rumus :

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

Kegiatan penelitian ini dilakukan dengan jumlah responden berjumlah 33 orang guru sebagai objek dari penelitian yang dilakukan. Berdasarkan jenis penelitian dan teknik pengumpulan data yang telah dibuat, maka data yang diperoleh telah dianalisis dan dideskripsikan berdasarkan mean, *standard deviasi*, nilai minimum, dan nilai maksimum. Analisis data dilakukan dengan bantuan program *SPSS statistik 21*, dan hasil dari pengolahan data tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi (X_1)

Berdasarkan pengumpulan data dari variabel kompetensi, maka dapat diketahui bahwa jumlah data (N) yang valid (sah untuk diproses) adalah 33 buah, sedangkan data yang hilang atau *missing* adalah 0 buah. Hal tersebut menunjukkan bahwa data yang diperoleh dari ke 33 orang responden dapat diolah semua. Dari hasil olah data tersebut didapat mean (M) atau nilai rata-rata dari kompetensi adalah sebesar 34,67; median (Me) sebesar 35,00; mode (Mo) atau skor yang paling sering muncul adalah 34; sedangkan data minimum yang diperoleh adalah 30,00; dan nilai maksimum adalah sebesar 40,00.

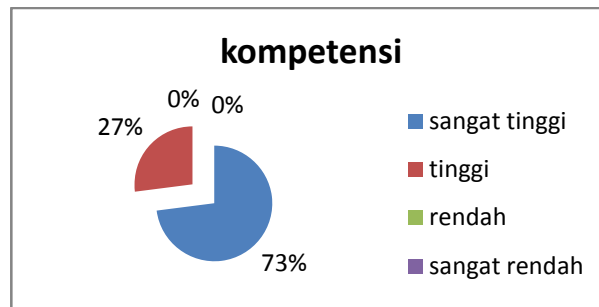
Untuk menjelaskan data distribusi frekuensi yang diperoleh dari responden, maka dibuat pengkategorian skor seperti pada tabel 7.

Tabel 7. Kategori Skor Kompetensi

Skor	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
> 33	Sangat Tinggi	24	73%
> 25 - 33	Tinggi	9	27%
18 - 25	Rendah	0	0%
< 18	Sangat Rendah	0	0%
Jumlah		33	100%

Dari kriteria diatas, dapat dilihat bahwa hasil angket dari keseluruhan responden yang berjumlah 33 orang, 24 orang responden (73%) berpendapat bahwa kompetensi termasuk dalam kategori sangat tinggi, dan 9 orang responden (27%) berpendapat bahwa kompetensi termasuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan dari analisis tersebut, dapat diketahui bahwa rata-rata (Mean) adalah 34,67 yang berada pada kategori sangat tinggi, dan kategori sangat tinggi ini dicapai oleh 73% responden. Dengan demikian, berdasarkan hasil angket dapat diketahui bahwa kompetensi dalam program sertifikasi menurut sebagian besar guru di SMA N 1 Turi adalah termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal tersebut membuktikan bahwa para guru sangat antusias dalam menghadapi sertifikasi dengan berusaha memenuhi semua standar kompetensi yang telah ditentukan. Adapun distribusi frekuensi dari keempat kategori tersebut dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 2
Distribusi Frekuensi Kompetensi

2. Motivasi (X₂)

Dari data mengenai motivasi yang diperoleh melalui pengukuran terhadap responden menunjukkan bahwa skor tertinggi adalah 42 dari skor maksimal yang mungkin dicapai sebesar 44. Sedangkan skor terendah yang dicapai adalah sebesar 31 dari skor minimal yang mungkin dicapai sebesar 11. Dengan perhitungan statistik deskriptif diperoleh harga rata-rata sebesar 35,27 dan standar deviasi 2,9.

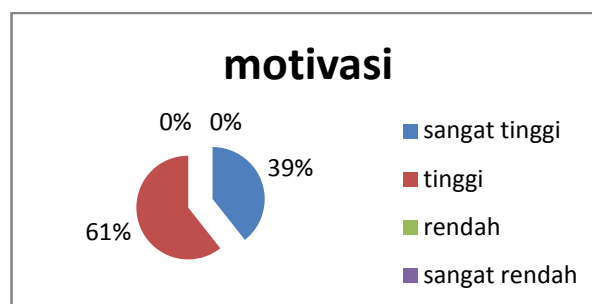
Untuk menjelaskan data dari distribusi frekuensi yang diperoleh dari responden, maka dibuat pengkategorian skor seperti pada tabel 8.

Tabel 8. Kategori Skor Motivasi

Skor	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
> 36	Sangat Tinggi	13	39%
> 28 – 36	Tinggi	20	61%
19 – 28	Rendah	0	0%
< 19	Sangat Rendah	0	0%
Jumlah		33	100%

Dari kriteria diatas, dapat dilihat bahwa hasil angket dari keseluruhan responden yang berjumlah 33 orang, 13 orang responden (39%) berpendapat bahwa motivasi masuk dalam kategori sangat tinggi, dan 20 orang responden (61%) berpendapat bahwa motivasi termasuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan dari analisis tersebut, dapat diketahui bahwa rata-rata (Mean) adalah 35,27 yang berada pada kategori tinggi dan kategori tinggi ini dicapai oleh 61% responden. Dengan demikian, berdasarkan hasil angket dapat diketahui bahwa motivasi yang timbul baik dari dalam diri guru yang bersangkutan maupun yang berasal dari lingkungan menurut sebagian besar guru di SMA N 1 Turi adalah termasuk dalam kategori tinggi. Adapun distribusi dari keempat kategori tersebut dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 3
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi

3. Kinerja (Y)

Dari data mengenai kinerja guru yang diperoleh melalui pengukuran terhadap responden menunjukkan bahwa skor tertinggi adalah 36 dari skor maksimal yang mungkin dicapai sebesar 36. Sedangkan skor terendah yang dicapai adalah sebesar 27 dari skor minimal yang mungkin dicapai sebesar 9. Dengan perhitungan statistik deskriptif diperoleh harga rata-rata sebesar 32,51 dan standar deviasi 2,36.

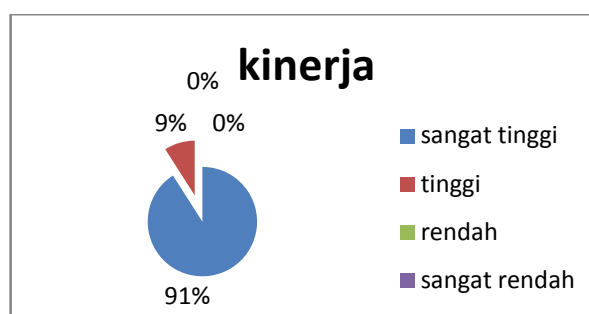
Untuk menjelaskan data distribusi frekuensi yang diperoleh dari responden, maka dibuat pengkategorian skor seperti pada tabel 9.

Tabel 9. Kategori Skor Kinerja

Skor	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
> 29	Sangat Tinggi	30	91%
> 23 - 29	Tinggi	3	9%
16 - 23	Rendah	0	0%
< 16	Sangat Rendah	0	0%
Jumlah		33	100%

Dari kriteria diatas, dapat dilihat bahwa hasil angket dari keseluruhan responden yang berjumlah 33 orang, 30 orang responden (91%) berpendapat bahwa kinerja guru masuk dalam kategori sangat tinggi, dan 3 orang responden (9%) berpendapat bahwa kinerja guru termasuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan dari analisis tersebut, dapat diketahui bahwa rata-rata (Mean) adalah 32,51 yang berada pada kategori sangat tinggi dan kategori sangat tinggi ini dicapai oleh 91% responden. Dengan demikian, berdasarkan hasil angket dapat diketahui bahwa kinerja dalam mengajar peserta didik menurut sebagian besar guru di SMA N 1 Turi termasuk dalam kategori sangat tinggi. Adapun distribusi dari keempat kategori tersebut dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 4
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan :

1. Uji Normalitas Data
2. Uji Linieritas Hubungan
3. Uji Korelasi

1. Uji Normalitas Data

Kenormalan data dapat dilihat dari uji normalitas *Shapiro-Wilk* dari masing-masing variabel. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 10 berikut :

Tabel 10. Uji Normalitas Data Dengan *Sample Shapiro-Wilk Test*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
kompetensi_X1	,118	33	,200	,976	33	,665
motivasi_X2	,146	33	,070	,941	33	,071
kinerja_Y	,129	33	,175	,946	33	,098

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berhubung jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 33 orang atau lebih kecil dari 50 responden, maka dalam uji normalitas peneliti menggunakan signifikansi *Shapiro-wilk*. Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil analisis uji normalitas data dengan *Sample Shapiro-wilk Test* untuk kompetensi (X_1) = 0,665; motivasi (X_2) = 0,071 dan kinerja guru (Y) = 0,098. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat signifikansi $> 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa ketiga variabel tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas Hubungan

Untuk menentukan pengaruh linier antara dua variabel dalam penelitian ini, maka diperlukan bantuan *SPSS statistik 21*. Dengan kriteria uji taraf signifikansi pada *deviation from linearty* $> 0,05$ yang artinya hubungan antar variabel adalah linear, sebaliknya apabila taraf signifikasinya pada *deviation from linearty* $< 0,05$ maka hubungan antar variabel tidak linear. (Haryadi Sarjono, 2011: 80)

Hasil perhitungan uji linieritas tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 11.Uji Linieritas Kinerja dengan Kompetensi

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
kinerja_Y * kompetensi_X1		(Combined)	95,626	10	9,563	2,546	,032
	Between Groups	Linearity	87,515	1	87,515	23,304	,000
		Deviation from Linearity	8,111	9	,901	,240	,984
	Within Groups		82,617	22	3,755		
	Total		178,242	32			

Tabel 12.Uji Linieritas Kinerja dengan Motivasi

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
kinerja_Y * motivasi_X2		(Combined)	95,242	10	9,524	2,524	,034
	Between Groups	Linearity	74,913	1	74,913	19,856	,000
		Deviation from Linearity	20,329	9	2,259	,599	,784
	Within Groups		83,000	22	3,773		
	Total		178,242	32			

Berdasarkan kedua tabel diatas, maka hasil penghitungannya dapat disimpulkan bahwa uji linieritas antara variabel terikat dan variabel bebas diperoleh nilai signifikansi pada *deviation from linearty* $>$ dari 0,05. Dimana taraf signifikansi pada tabel r (30) dengan nilai p 0,05 diperoleh

nilai sebesar 0,361. Sementara *deviation from linearty* dari variabel kinerja dengan kompetensi adalah sebesar 0,984 ($0,984 > 0,361$), dan signifikansi pada *deviation from linearty* dari variabel kinerja dengan motivasi sebesar 0,784 ($0,784 > 0,361$). Hal tersebut membuktikan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linear.

3. Uji Korelasi

Untuk mengetahui hubungan antar variabel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan *SPSS 21* dalam penghitungannya. Adapun hasil hitungnya dapat dilihat pada tabel 15 dibawah ini :

Tabel 13.Korelasi Antar Variabel

	korelasi (R)	koefisien determinasi (R^2)
X_1Y	0,701	49%
X_2Y	0,648	42%
X_1X_2	0,570	32%
X_1X_2Y	0,763	58%

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hubungan antar variabel dalam penelitian ini masuk dalam kategori sedang dan kuat. Untuk variabel X_1Y diperoleh hasil 0,701 yang masuk dalam kategori kuat. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 49% menunjukkan bahwa besarnya pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kinerja adalah 49%, sedangkan sisanya 51% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Untuk X_2Y diperoleh hasil 0,648 yang masuk dalam kategori kuat. Dari hasil hitung tersebut dapat diketahui bahwa motivasi mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja. Dengan koefisien

determinasi (R^2) sebesar 42%, yang berarti besarnya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja adalah 42%, sedangkan 58% lainnya dipengaruhi oleh faktor lainnya. Sementara untuk variabel X_1X_2 didapat hasil sebesar 0,570 yang masuk dalam kategori sedang. Hal tersebut menunjukkan bahwa antara kompetensi dan motivasi saling memberikan pengaruh dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 32%. Yang artinya besarnya pengaruh antara kompetensi dan kinerja adalah sebesar 32%, sedangkan sisanya sebesar 68% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Sedangkan untuk X_1X_2Y diperoleh hasil 0,763 yang masuk dalam kategori kuat. Hal ini membuktikan bahwa kompetensi dan motivasi dapat memberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 58%, menunjukkan bahwa besarnya pengaruh yang dihasilkan oleh variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru adalah 58%, sedangkan sisanya sebesar 42% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

C. Pengujian Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk menjawab rumusan masalah yang telah dirancang sebelumnya. Adapun hasil pengujian tersebut adalah :

Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA N 1 Turi

Penghitungan ini bertujuan untuk mencari pengaruh antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA N 1 Turi. Hasil penghitungan yang dibantu dengan *SPSS 21* tersebut dapat dilihat pada tabel 14 :

Tabel 14. Koefisien korelasi antara kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,763 ^a	,583	,555	1,57467

a. Predictors: (Constant), motivasi_X2, kompetensi_X1

b. Dependent Variable: kinerja_Y

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa nilai $R = 0,763$ dan nilai koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,583. Yang artinya dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang diberikan variabel kompetensi dan variabel motivasi terhadap variabel kinerja adalah sebesar 58,3% dan sisanya 41,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain. Dengan taraf signifikansi 0,05 pada tabel r (30) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,361, maka korelasi (R) antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja dapat dikatakan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja. Dengan adanya kompetensi, maka guru akan berusaha untuk memenuhi segala standar kompetensi yang telah ditentukan guna mendapatkan sertifikasi. Dan setelah mendapatkan sertifikasi tersebut, maka guru mempunyai kewajiban untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih berkualitas. Akan tetapi dalam perjuangan untuk mendapatkan sertifikasi terasa kurang maksimal apabila tidak ada motivasi dari guru yang bersangkutan. Karena tanpa adanya motivasi, dalam menjalankan tugas dan kewajibannya pun menjadi setengah-setengah dan hasilnya akan menjadi kurang maksimal. Tapi apabila tugas dan kewajiban

yang diemban dilakukan dan dilandasi motivasi, maka hasilnya pun akan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Selain itu sumbangan efektif dari masing-masing variabel adalah sebesar 34,4% dari variabel kompetensi terhadap variabel kinerja, 23,9% dari variabel motivasi terhadap variabel kinerja, dan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi menjadi faktor utama dalam peningkatan kualitas kinerja guru di SMA N 1 Turi. Dan motivasi menjadi faktor kedua yang mempengaruhi peningkatan kualitas kinerja guru di SMA N 1 Turi.

Untuk penjelasan analisis varians dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 15. Ringkasan Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103,855	2	51,927	20,942	,000 ^b
	Residual	74,387	30	2,480		
	Total	178,242	32			

a. Dependent Variable: kinerja_Y

b. Predictors: (Constant), motivasi_X2, kompetensi_X1

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis.

Rumusan hipotesis tersebut sebagai berikut :

Ho : tidak terdapat pengaruh antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA N 1 Turi

Ha : terdapat pengaruh antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA N 1 Turi

Kriteria pengujian hipotesis adalah :

- Jika probabilitas (signifikansi) $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (signifikan).
- Jika probabilitas (signifikansi) $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak signifikan).

(Haryadi Sarjono, 2011: 101)

Berdasarkan tabel F (2;30) pada taraf signifikansi 0,05, didapat nilai signifikansi sebesar 3,32. Dan dari tabel diatas diperoleh nilai $F = 20,942$ dengan nilai sig. = 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($20,942 > 3,32$). Dengan demikian dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA N 1 Turi. Adapun dampak positif dari kebijakan sertifikasi itu sendiri diantaranya adalah sertifikasi mampu memperbaiki kualitas guru, meningkatkan minat masyarakat untuk menjadi guru, meningkatkan motivasi guru dalam melaksanakan kerja ilmiah.

Selanjutnya untuk pendugaan terhadap variabel dependen oleh variabel independen dilakukan dengan persamaan regresi linier ganda sebagai berikut :

Tabel 16.Koefisien Regresi Ganda antara kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) dengan kinerja guru (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,196	4,249		1,223	,231
1 sertifikasi_X1	,484	,142	,491	3,416	,002
motivasi_X2	,299	,117	,369	2,567	,015

a. Dependent Variable: kinerja_Y

Berdasarkan hasil penghitungan pada tabel diatas dapat dibuat sebuah persamaan regresi berdasarkan nilai-nilai *Unstandardized Coefficients*, yaitu :

$$Y = 5,196 + 0,484 X_1 + 0,299 X_2$$

Keterangan : Y = kinerja guru

X₁ = kompetensi

X₂ = motivasi

Dari persamaan regresi tersebut, koefisien regresi (B) yang diperoleh adalah bernilai positif (+) dan signifikan sebesar 0,484 dan 0,299. Dan dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa setiap penambahan satu poin pada variabel kompetensi, maka kinerja guru akan bertambah 0,484; dan jika motivasi dari dalam diri guru bertambah satu poin, maka kinerja guru akan bertambah 0,299.

D. Pembahasan

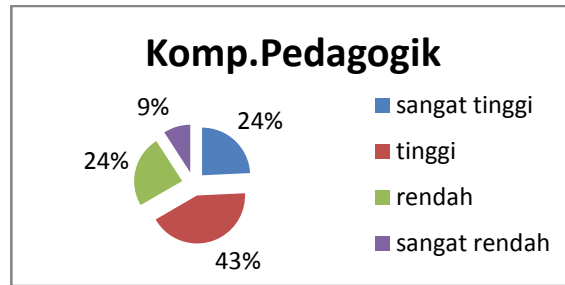
Pembahasan hasil penelitian ini bertujuan untuk memaknai atau menjelaskan hasil analisis data yang telah dideskripsikan terlebih dahulu menggunakan grafik dan tabel. Dalam pembahasan ini juga sekaligus menjawab permasalahan-permasalahan penelitian melalui variabel-variabel penelitian agar suatu kesimpulan dapat ditarik atau diambil untuk menjawab permasalahan penelitian dengan tegas.

1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat dilihat bahwa kompetensi memiliki rata-rata (Mean) sebesar 34,67

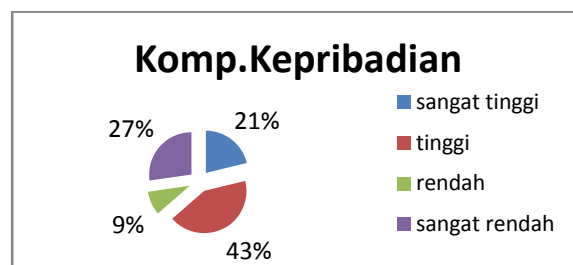
yang berada pada kategori sangat tinggi yang dicapai oleh 73% responden. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keinginan untuk memenuhi semua standar kompetensi yang telah ditetapkan guna meraih dan mempertahankan sertifikasi pada sebagian besar guru di SMA N 1 Turi ini termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Jika dicermati lebih lanjut dapat diuraikan bahwa hasil angket dari indikator kompetensi pedagogik terdapat 8 orang guru (24,2%) berada dalam kategori sangat tinggi, 14 orang guru (42,4%) berada dalam kategori tinggi, 8 orang guru (24,2%) berada dalam kategori rendah, dan 3 orang guru (9,1%) berada dalam kategori sangat rendah. Sedangkan rerata kompetensi pedagogik sendiri sebesar 3,4 yang berada pada kategori tinggi dan pada kategori tinggi tersebut dicapai oleh 42,4% responden. Dengan kata lain dapat disebutkan bahwa kompetensi pedagogik termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti guru sudah dapat memahami peserta didiknya, mampu merancang pembelajaran dengan baik, mampu melaksanakan pembelajaran sesuai dengan apa yang telah dirancang, serta mampu merancang dan melaksanakan evaluasi hasil belajar sebagai upaya untuk menentukan tingkat ketuntasan hasil belajar peserta didik. Adapun distribusi untuk kompetensi pedagogik adalah sebagai berikut :



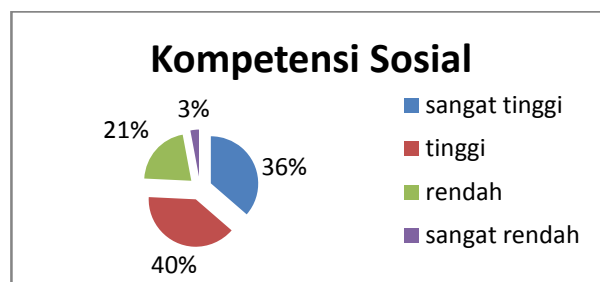
Gambar 5
Distribusi Frekuensi Kompetensi Pedagogik

Sementara hasil angket dari indikator kompetensi kepribadian terdapat 7 orang guru (21,2%) berada dalam kategori sangat tinggi, 14 orang guru (42,4%) berada pada kategori tinggi, 3 orang guru (9,1%) berada dalam kategori rendah, dan 9 orang guru (27,3%) berada dalam kategori sangat rendah. Sedangkan rerata kompetensi kepribadian sendiri sebesar 3,47 yang berada pada kategori tinggi dan pada kategori tinggi tersebut dicapai oleh 42,4% responden. Dengan kata lain dapat disebutkan bahwa kompetensi pedagogik termasuk dalam kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru mampu menjadi teladan bagi peserta didiknya, mempunyai kepribadian yang dewasa, arif, dan berwibawa, serta mempunyai akhlak mulia yang nantinya dapat dicontoh pesertadidiknya. Dan berikut adalah distribusi frekuensi untuk kompetensi kepribadian :



Gambar 6
Distribusi Frekuensi Kompetensi Kepribadian

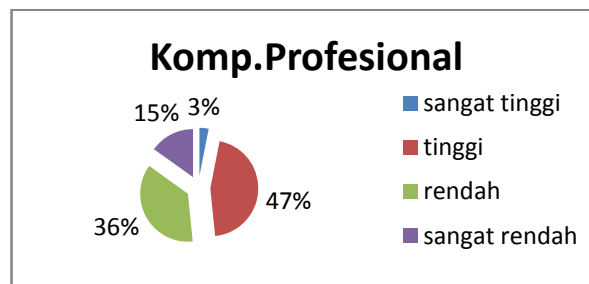
Sedangkan hasil angket untuk indikator kompetensi sosial didapati 12 orang guru (36,4%) berada pada kategori sangat tinggi, 13 orang (39,4%) berada pada kategori tinggi, 7 (21,2%) orang guru berada pada kategori rendah, dan 1 orang guru (3%) berada pada kategori sangat rendah. Dengan rerata 3,69 yang masuk dalam kategori tinggi dan dicapai oleh 39,4% responden. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi sosial masuk dalam kategori tinggi. Dalam hal ini guru diharapkan mampu berkomunikasi dan berinteraksi dengan peserta didik, sesama pendidik/tenaga kependidikan, serta mampu berkomunikasi dan berinteraksi terhadap orang tua peserta didik maupun masyarakat sekitar. Adapun distribusi frekuensi dari kompetensi sosial ini adalah sebagai berikut :



Gambar 7
Distribusi Frekuensi Kompetensi Sosial

Dan hasil angket untuk indikator kompetensi profesional ada 1 guru (3%) yang berada dalam kategori sangat tinggi, 15 guru (45,5%) berada pada kategori tinggi, 12 guru (36,4%) berada pada kategori rendah, dan 5 guru (15,1%) berada pada kategori sangat rendah. Pada kompetensi profesional ini diperoleh rerata sebesar 3,16 yang dicapai oleh 45,5% responden dan berada pada kategori tinggi, maka kompetensi

profesional ini masuk dalam kategori tinggi. Dari prosentase tersebut dapat disimpulkan bahwa guru telah mampu menguasai materi pembelajaran yang diampunya, dapat menguasai SK dan KD mata pelajaran yang diampu, serta mampu mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif. Berikut adalah distribusi frekuensi dari kompetensi profesional :



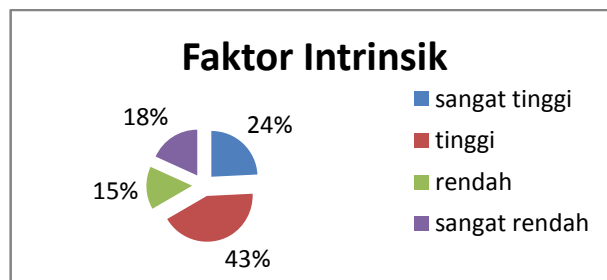
Gambar 8
Distribusi Frekuensi Kompetensi Profesional

Berdasarkan hasil hitung diatas, dapat diketahui bahwa kompetensi sosial mempunyai rata-rata paling tinggi diantara empat kompetensi yang ada. Hal tersebut membuktikan bahwa guru di SMA N 1 Turi mampu berinteraksi dan berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, orang tua peserta didik, masyarakat, sesama pendidik ataupun tenaga kependidikan yang ada disekolah. Dengan adanya komunikasi yang efektif tersebut, dapat membantu guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai seorang guru yang profesional.

Selanjutnya untuk variabel motivasi diperoleh rata-rata (Mean) sebesar 35,27 yang berada pada kategori tinggi dan dicapai oleh 61% responden. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada sebagian besar guru di SMA N 1 Turi ini termasuk dalam kategori tinggi.

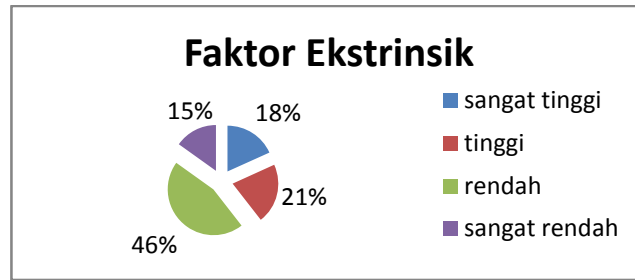
Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi mempunyai andil dalam meningkatkan kinerja guru di SMA N 1 Turi. Bermula dari rasa ingin dihargai dan diakui dilingkungan tempat bekerja, maka guru akan terpacu untuk lebih giat dalam bekerja yang nantinya akan berimbas pada peningkatan kinerja.

Jika dicermati lebih lanjut, dalam variabel motivasi terdapat 2 faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Dari hasil angket faktor intrinsik dapat dilihat bahwa 8 guru (24,2%) berada pada kategori sangat tinggi, 14 orang guru (42,4%) berada pada kategori tinggi, 5 orang guru (15,2%) berada pada kategori rendah, dan 6 orang guru (18,2%) berada pada kategori sangat rendah. Dengan nilai rata-rata 3,22 yang masuk dalam kategori tinggi dan dicapai oleh 42,4% responden, maka faktor intrinsik ini masuk dalam kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa faktor intrinsik mempunyai andil dalam meningkatkan kinerja guru. Peningkatan kinerja tersebut bermula dari rasa ingin diakui dan dihargai dari dunia kerja, yang nantinya akan mendorong guru untuk meraih prestasi setinggi-tingginya. Dimana dalam meraih prestasi tersebut dibutuhkan tanggung jawab serta keuletan untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Berikut adalah distribusi frekuensi dari faktor instrinsik :



Gambar 9
Distribusi Frekuensi Faktor Intrinsik

Sementara itu untuk hasil angket faktor ekstrinsik diperoleh 6 guru (18,2%) masuk dalam kategori sangat tinggi, 7 guru (21,2%) masuk dalam kategori tinggi, 15 guru (45,4 %) masuk dalam kategori rendah, dan 5 guru (15,1%) berada pada kategori sangat rendah. Dengan nilai rata-rata 3,18 yang masuk dalam kategori rendah dan dicapai oleh 45,5%, maka faktor ekstrinsik ini masuk dalam kategori rendah. Dari hasil penghitungan tersebut diharapkan guru mampu menjalin hubungan yang baik dengan rekan sejawatnya dalam dunia kerja, mampu memenuhi administrasi yang telah ditentukan, mampu berinteraksi dengan lingkungan kerja, serta mampu bersikap profesional saat berada dilingkungan kerja. Akan tetapi berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor ekstrinsik belum mampu menggugah kesadaran guru dalam meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut disebabkan karena rendahnya kesadaran dari guru mengenai faktor ekstrinsik yang ada dalam motivasi. Berikut adalah distribusi frekuensi dari faktor ekstrinsik :



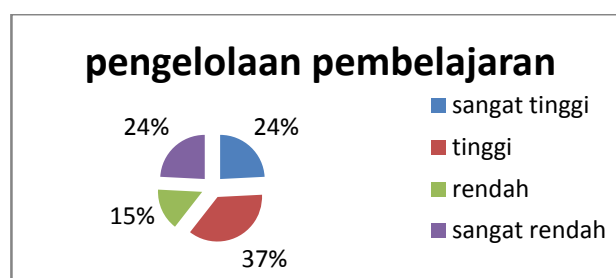
Gambar 10
Distribusi Frekuensi Faktor Ekstrinsik

Berdasarkan hasil hitung diatas, dapat diketahui bahwa faktor instrinsik pada motivasi mempunyai rata-rata paling tinggi diantara kedua faktor yang ada. Hal tersebut membuktikan bahwa pengakuan dari dunia kerja adalah faktor yang dominan dalam memacu semangat guru dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya keinginan untuk diakui dari dunia kerja, maka guru akan berusaha untuk mencapai prestasi setinggi-tingginya. Dan dalam proses mencapai prestasi yang setinggi-tingginya itu dibutuhkan tanggung jawab yang besar serta keuletan agar mencapai hasil yang maksimal.

Sementara itu untuk variabel kinerja diperoleh rata-rata (Mean) sebesar 32,51 yang berada pada kategori sangat tinggi yang dicapai oleh 91% responden. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja pada sebagian besar guru di SMA N 1 Turi termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Jika diperhatikan lebih lanjut, dalam variabel kinerja ini terdapat tiga indikator, yaitu pengelolaan pembelajaran, pengembangan profesi, dan penguasaan akademik. Dari hasil angket indikator pengelolaan pembelajaran dapat dilihat bahwa 8 orang guru (24,2%) masuk dalam

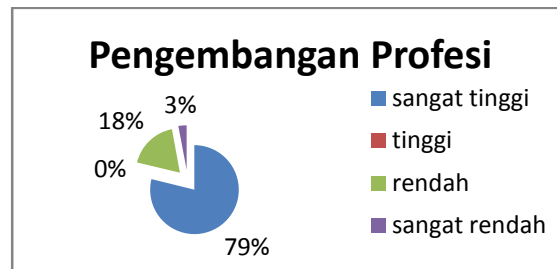
kategori sangat tinggi dan rendah, 12 orang guru (36,4%) masuk dalam kategori tinggi, dan 5 orang guru (15,2%) masuk dalam kategori sangat rendah. Dengan nilai rata-rata 3,53 yang masuk dalam kategori tinggi dan dicapai oleh 36,4% responden, maka pengelolaan pembelajaran ini masuk dalam kategori tinggi. Hasil penghitungan tersebut membuktikan bahwa guru mampu untuk menyusun rencana pembelajaran, mampu melaksanakan interaksi belajar mengajar dengan baik, mampu melakukan penilaian terhadap prestasi peserta didik, dan mampu melaksanakan tindak lanjut atas hasil penilaian prestasi belajar peserta didik. Distribusi frekuensi dari indikator ini adalah sebagai berikut :



Gambar 11
Distribusi Frekuensi Pengelolaan Pembelajaran

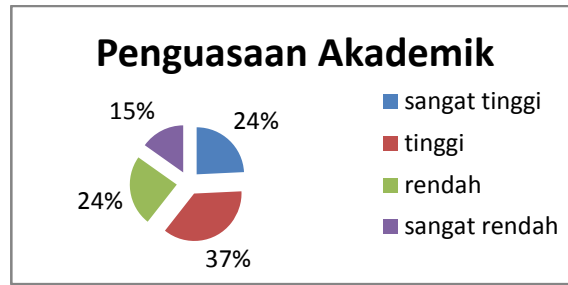
Selanjutnya untuk hasil angket indikator pengembangan profesi dapat dilihat bahwa 26 guru (78,8%) berada pada kategori sangat tinggi, 6 guru (18,2%) berada pada kategori rendah, dan 1 guru (3%) berada pada kategori sangat rendah. Dengan nilai rata-rata 3,75 yang berada pada kategori sangat tinggi dan dicapai oleh 78,8% responden, maka indikator ini dapat dikatakan berada pada kategori sangat tinggi. Penghitungan tersebut membuktikan bahwa pengembangan profesi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Pengembangan

profesi itu sendiri merupakan upaya yang dilakukan guru dalam meningkatkan kualitas kinerjanya. Distribusi frekuensi dari indikator ini adalah sebagai berikut :



Gambar 12
Distribusi Frekuensi Pengembangan Profesi

Dan untuk hasil angket indikator penguasaan akademik dapat dilihat bahwa 8 guru (24,2%) berada pada indikator sangat tinggi dan rendah, 12 guru (36,4%) berada pada kategori tinggi, dan 5 guru (15,2%) berada pada kategori sangat rendah. Dengan rata-rata 3,65 yang berada pada kategori tinggi dan dicapai oleh 36,4%, maka penguasaan akademik ini dapat dikatakan masuk dalam kategori tinggi. Dari penghitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa guru di SMA N 1 Turi dapat melakukan penguasaan akademik dengan baik. Dimana para guru mampu mengembangkan wawasannya, serta mampu menguasai bahan kajian akademiknya. Distribusi frekuensi dari indikator ini adalah sebagai berikut :



Gambar 13
Distribusi Frekuensi Penguasaan Akademik

Dari hasil analisis deskriptif diatas menunjukkan bahwa kebijakan sertifikasi masuk dalam kategori tinggi. Dari empat indikator, semua berada pada kategori tinggi. Sementara untuk motivasi dilihat dari faktor intrinsik masuk pada kategori tinggi dan dari faktor ekstrinsik masuk pada kategori rendah. Sedangkan untuk variabel kinerja berada pada kategori tinggi, dengan indikator pengelolaan pembelajaran berada pada kategori tinggi, pengembangan profesi pada sangat tinggi, dan penguasaan akademik berada pada kategori tinggi.

2. Analisis Regresi

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dan hasil hitung yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA N 1 Turi. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan penghitungan koefisien regresi yang diperoleh bernilai positif dan signifikan. Untuk variabel kompetensi diperoleh koefisien regresi sebesar 0,484 dan variabel motivasi diperoleh koefisien regresi sebesar 0,299. Dan dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa setiap penambahan satu poin

pada variabel kompetensi, maka kinerja guru akan bertambah 0,484; dan jika motivasi dari dalam diri guru bertambah satu poin, maka kinerja guru akan bertambah 0,299.

Nilai F hitung yang diperoleh pada tabel anova sebesar 20,942 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), yang artinya terdapat pengaruh antara kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA N 1 Turi. Dengan sumbangan efektif dari masing-masing variabel sebesar 34,4% untuk variabel kebijakan sertifikasi dan 23,9% untuk variabel motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang menjadi faktor utama dan motivasi sebagai faktor kedua dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja. Dengan adanya standar kompetensi tersebut, maka guru akan berusaha memenuhi segala kompetensi yang telah ditentukan yang bertujuan untuk mendapatkan sertifikasi. Dan setelah mendapatkan sertifikasi tersebut, maka guru mempunyai kewajiban untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih berkualitas. Akan tetapi dalam perjuangan untuk mendapatkan sertifikasi terasa kurang maksimal apabila tidak ada motivasi dari diri guru yang bersangkutan. Karena tanpa adanya motivasi tersebut, dalam menjalankan tugas dan kewajibannya pun menjadi setengah-setengah dan hasilnya akan menjadi kurang maksimal. Tapi apabila tugas dan kewajiban yang diemban dilakukan dan dilandasi motivasi, maka hasilnya pun akan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Suparlan (2005: 93) menyatakan bahwa dalam sebuah kinerja terdapat 3 komponen yang saling berkaitan, yaitu (1) Pengelolaan pembelajaran, (2) Pengembangan profesi, dan (3) Penguasaan akademik.

Dengan adanya ketiga komponen tersebut, guru diwajibkan dapat memenuhi komponen-komponen tersebut, terlebih bagi guru yang sudah tersertifikasi. Akan tetapi guru yang belum tersertifikasi juga diharapkan mampu untuk mengimplementasikannya dalam kegiatan sehari-hari. Dalam menjalankan ketiga komponen tersebut pun tidak luput dari sebuah motivasi. Baik yang timbul dari dalam diri guru tersebut ataupun motivasi yang timbul dari lingkungan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Dengan nilai F_{hitung} sebesar 20,942 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,32. Dengan demikian dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA N 1 Turi. Dimana dengan adanya kompetensi, guru akan berusaha memenuhi segala standar kompetensi yang telah ditetapkan guna mendapatkan sertifikasi. Sertifikasi itu sendiri adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Adapun dampak positif dari sertifikasi itu sendiri diantaranya adalah mampu memperbaiki kualitas guru, meningkatkan minat masyarakat untuk menjadi guru, meningkatkan motivasi guru dalam melaksanakan kerja ilmiah.

Adapun sumbangan efektif yang diberikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari variabel kompetensi diperoleh sumbangan efektif sebesar 34,4%, dan dari variabel motivasi sebesar 23,9%, sedangkan sisanya 41,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi menjadi faktor utama dan motivasi sebagai faktor kedua dapat memberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja. Dengan adanya kompetensi, maka guru akan berusaha

memenuhi semua kompetensi tersebut guna mendapatkan sertifikasi. Setelah mendapatkan sertifikasi, maka guru mempunyai kewajiban untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih berkualitas. Akan tetapi dalam perjuangan untuk mendapatkan sertifikasi terasa kurang maksimal apabila tidak ada motivasi dari dalam diri guru yang bersangkutan. Karena tanpa adanya motivasi tersebut, dalam menjalankan tugas dan kewajibannya pun menjadi setengah-setengah dan hasilnya akan menjadi kurang maksimal. Tapi apabila tugas dan kewajiban yang diemban dilakukan dan dilandasi motivasi, maka hasilnya pun akan sesuai dengan apa yang diharapkan.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Guru

- a. Perlu adanya kesadaran dalam diri guru untuk meningkatkan kualitas kinerja.
- b. Setiap kendala yang dihadapi dalam peningkatan kualitas kerja, hendaknya dijadikan motivasi untuk lebih maju lagi.
- c. Bagi guru yang telah mendapatkan sertifikasi hendaknya harus dipertanggung jawabkan dengan meningkatkan kinerja.

2. Bagi khasanah pendidikan

- a. Dapat digunakan sebagai referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya

C. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti konsen pada masalah pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA N 1 Turi. Dimana faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja itu sangat banyak. Selain kompetensi itu sendiri, motivasi juga menjadi sorotan utama dalam penelitian ini. Pada pelaksanaanya, peneliti berusaha semaksimal mungkin untuk mengungkap maksud dan tujuan penelitian. Akan tetapi masih dirasakan ada banyak keterbatasan dan kelemahan dalam penelitian ini. Keterbatasan tersebut diantaranya adalah pada pengumpulan data yang didasarkan pada hasil isian angket atau kuisioner. Dimana dalam proses pengisian angket tersebut dimungkinkan ada unsur kurang objektif dan banyak fakta yang tidak dapat diungkapkan didalamnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak & Tanjung, Hendri. (2004). *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT Grasindo
- Danim, Sudarwan. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Hasan, Iqbal. (2003). *Pokok – Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- I Gusti Ngurah Agung. (2003). *Statistika Penerapan Metode Analisis untuk Tabulasi Sempurna dan Tak Sempurna*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Kunandar. (2007). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Mulyasa, E. (2009). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Muslich, Masnur. (2007). *Sertifikasi Guru menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta : Bumi Aksara
- Nugroho, Agus W. (2009). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Sikap Terhadap Sertifikasi Guru SD Negeri Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo. *Laporan Penelitian*. FIP-UNY
- Nurdin, Muhamad. (2008). *Kiat Menjadi Guru Profesional*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media
- Payong, Marselus. (2011). *Sertifikasi Profesi Guru*. Jakarta Barat : PT Indeks
- Prawirosentono, Suyadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
- Purwanto, Ngalim. (2002). *Psikologi Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Sarjono, Haryadi & Winda Julianita. (2011). *SPSS VS Lisrel*. Jakarta : Salemba Empat
- Sugihartono. et al. (2007). *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta : UNY Press
- Sugiyem. (2011). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMK Bidang Keahlian Tata Busana Di Kota Yogyakarta. *Laporan Penelitian* . FIP-UNY
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta

- Suharsimi Arikunto. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Suparlan. (2005). *Menjadi Guru Efektif*. Yogyakarta : Hikayat Publishing
- Suyatno. (2008). *Panduan Sertifikasi Guru*. Jakarta : PT Indeks
- Uno, Hamzah. (2009). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara
- Yamin, Martinis. (2006). *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*. Jakarta : Gaung Persada Press

LAMPIRAN

LAMPIRAN
SURAT IZIN PENELITIAN



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

Alamat : Karangmalang, Yogyakarta 55281
Telp (0274) 586168 Hunting, Fax.(0274) 540611; Dekan Telp. (0274) 520094
Telp (0274) 586168 Psw. (221, 223, 224, 295,344, 345, 366, 368,369, 401, 402, 403, 417)



Certificate No. QSC 00687

No. : 3400 /UN34.11/PL/2013
Lamp. : 1 (satu) Bendel Proposal
Hal : Permohonan izin Penelitian

23 Mei 2013

Yth. Gubernur Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
Cq. Kepala Biro Administrasi Pembangunan
Setda Provinsi DIY
Kepatihan Danurejan
Yogyakarta

Diberitahukan dengan hormat, bahwa untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik yang ditetapkan oleh Jurusan Filsafat dan Sosiologi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, mahasiswa berikut ini diwajibkan melaksanakan penelitian:

Nama : Septiana Zulaikha
NIM : 09110244037
Prodi/Jurusan : KP/FSP
Alamat : Kembangarum XV , Balong, Donokerto , Turi , Sleman

Sehubungan dengan hal itu, perkenankanlah kami memintakan izin mahasiswa tersebut melaksanakan kegiatan penelitian dengan ketentuan sebagai berikut:

Tujuan : Memperoleh data penelitian tugas akhir skripsi
Lokasi : SMA N 1 Turi
Subyek : Guru yang Sudah Sertifikasi
Obyek : Kinerja Guru Pasca Sertifikasi
Waktu : Mei-Juli 2013
Judul : Dampak Kebijakan Sertifikasi terhadap Kinerja Guru

Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Haryanto, M.Pd.
NIP 19600902 198702 1 001

Tembusan Yth:
1. Rektor (sebagai laporan)
2. Wakil Dekan I FIP.
3. Ketua Jurusan FSP FIP
4. Kabag TU
5. Kasubbag Pendidikan FIP
6. Mahasiswa yang bersangkutan
Universitas Negeri Yogyakarta



**PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH**

Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)
YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN / IJIN

070/4542/VI/5/2013

Membaca Surat : Dekan Fak. Ilmu Pendidikan UNY Nomor : 3400/UN34.11/PL/2013
Tanggal : 23 Mei 2013 Perihal : Ijin Penelitian

- Mengingat :
1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 33 Tahun 2007, tentang Pedoman penyelenggaraan Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
 3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
 4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : SEPTIANA ZULAIKHA NIP/NIM : 09110244037
Alamat : KARANGMALANG, YOGYAKARTA
Judul : DAMPAK KEBIJAKAN SERTIFIKASI TERHADAP KINERJA GURU
Lokasi : SMA N 1 TURI Kota/Kab. SLEMAN
Waktu : 27 Mei 2013 s/d 27 Agustus 2013

Dengan Ketentuan

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjapro.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjapro.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta

Pada tanggal 27 Mei 2013

A.n Sekretaris Daerah

Asisten Perekonomian dan Pembangunan
Ub.

Kepala Biro Administrasi Pembangunan



Tembusan :

1. Yth. Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta (sebagai laporan);
2. Bupati Sleman, cq Bappeda
3. Dekan Fak. Ilmu Pendidikan UNY
4. Yang Bersangkutan



PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Jalan Parasamya Nomor 1 Beran, Tridadi, Sleman, Yogyakarta 55511
Telepon (0274) 868800, Faksimilie (0274) 868800
Website: slebankab.go.id, E-mail : bappeda@slebankab.go.id

SURAT IZIN

Nomor : 070 / Bappeda / 1913 / 2013

**TENTANG
PENELITIAN**

KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Dasar : Keputusan Bupati Sleman Nomor : 55/Kep.KDH/A/2003 tentang Izin Kuliah Kerja Nyata, Praktek Kerja Lapangan, dan Penelitian.
Menunjuk : Surat dari Sekretariat Daerah Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta
Nomor : 070/4542/V/5/2013 Tanggal : 27 Mei 2013
Hal : Izin Penelitian

MENGIZINKAN :

Kepada :
Nama : SEPTIANA ZULAIKHA
No.Mhs/NIM/NIP/NIK : 09110244037
Program/Tingkat : S1
Instansi/Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Yogyakarta
Alamat instansi/Perguruan Tinggi : Karangmalang, Yogyakarta 55281
Alamat Rumah : Kembangarum XV Balong, Donokerto, Turi, Sleman, D.I. Yogyakarta
No. Telp / HP : 08564388949
Untuk : Mengadakan Penelitian / Pra Survey / Uji Validitas / PKL dengan judul
DAMPAK KEBIJAKAN SERTIFIKASI TERHADAP KINERJA GURU
Lokasi : SMA Negeri 1 Turi, Sleman
Waktu : Selama 3 bulan mulai tanggal: 27 Mei 2013 s/d 27 Agustus 2013

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Wajib melapor diri kepada Pejabat Pemerintah setempat (Camat/ Kepala Desa) atau Kepala Instansi untuk mendapat petunjuk seperlunya.
2. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan setempat yang berlaku.
3. Izin tidak disalahgunakan untuk kepentingan-kepentingan di luar yang direkomendasikan.
4. Wajib menyampaikan laporan hasil penelitian berupa 1 (satu) CD format PDF kepada Bupati diserahkan melalui Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.
5. Izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan di atas.

Demikian ijin ini dikeluarkan untuk digunakan sebagaimana mestinya, diharapkan pejabat pemerintah/non pemerintah setempat memberikan bantuan seperlunya.

Setelah selesai pelaksanaan penelitian Saudara wajib menyampaikan laporan kepada kami 1 (satu) bulan setelah berakhirnya penelitian.

Dikeluarkan di Sleman

Pada Tanggal : 27 Mei 2013

a.n. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Sekretaris

u.b.

Kepala Bidang Pengendalian dan Evaluasi



Dra. SUCI RIANI SINURAYA, M.Si, M.M

Pembina IV/a

NIP 19630112 198903 2 003

Tembusan :

1. Bupati Sleman (sebagai laporan)
2. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa Kab. Sleman
3. Kepala Dinas Dikpora Kab. Sleman
4. Kabid. Sosial Budaya Bappeda Kab. Sleman
5. Camat Turi
6. SMA Negeri 1 Turi, Sleman
7. Dekan Fak. Ilmu Pendidikan UNY.
8. Yang Bersangkutan



PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAH RAGA
SMA NEGERI 1 TURI

Alamat : Gununganyar , Donokerto , Turi , Sleman , Yogyakarta Telp. (0274) 4461539
E-mail : sman1turi @ yahoo.com Blog:blogsman1turi.blogspot.com, Website:sman1turi.sch.id

SURAT KETERANGAN

No : 070 / 363 /2013

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : KRISTYA MINTARJA , S.Pd. M.Ed. St
NIP : 19661118 199003 1 002
Pangkat/ Gol : Pembina, IV/a
Jabatan : Kepala Sekolah
Instansi : SMA Negeri 1 Turi
Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga
Kabupaten Sleman.

Menerangkan :

Nama : SEPTIANA ZULAIKHA
No.Mhs/ NIM /NIP / NIK : 09110244037
Program / Tingkat : S1
Instansi / Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Yogyakarta
Alamat Instansi / Perguruan Tinggi : Karangmalang, Yogyakarta 55281
Alamat Rumah : Kembangarum XV Balong, Donokerto, Turi, Sleman, D.I Yogyakarta
No.Telp / HP : 08564388949

Telah mengadakan penelitian dengan judul **"DAMPAK KEBIJAKAN SERTIFIKASI TERHADAP KINERJA GURU "**

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

14 Oktober 2013
Kepala Sekolah

KRISTYA MINTARJA , S.Pd. M.Ed. St
NIP. 19661118 199003 1 002

LAMPIRAN
HASIL HITUNG

Lampiran 1

Tabel skor penilaian untuk variabel kompetensi (X_1)

no resp	skor per item										jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	34
2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	37
3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	36
4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	35
5	4	2	1	4	4	4	4	4	4	2	33
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	36
8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
9	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	34
10	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	36
11	4	3	2	4	3	4	4	3	3	2	32
12	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	34
13	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	34
14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
15	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	34
16	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	35
17	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	37
18	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	35
19	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	30
20	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	35
21	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	36
22	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	32
23	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	35
24	4	3	1	4	4	3	3	4	3	3	32
25	4	2	2	4	3	4	3	4	3	3	32
26	3	4	1	4	3	4	4	4	3	4	34
27	4	3	2	4	2	4	3	4	3	2	31
28	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	37
29	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37
30	3	4	1	4	3	3	4	4	4	3	33
31	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	30
32	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	36
33	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	35
	120	108	97	132	127	130	125	132	120	108	1144

Tabel skor per item untuk variabel motivasi (X₂)

no resp	skor per item											Jumla h
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	32
2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	42
3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	34
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
5	3	4	4	3	3	3	1	4	3	4	3	35
6	4	4	4	3	4	4	4	2	3	2	4	38
7	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	37
8	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	38
9	4	4	2	3	3	1	2	2	3	3	4	31
10	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	33
11	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	32
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
13	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	37
14	4	3	4	2	4	3	4	2	3	4	3	36
15	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	32
16	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	38
17	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	41
18	3	3	2	1	3	3	3	3	4	3	4	32
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
20	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	38
21	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	37
22	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	34
23	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	37
24	3	3	3	3	4	1	1	4	4	2	3	31
25	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	32
26	4	4	3	3	4	1	1	3	4	4	4	35
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
28	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	35
29	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	38
30	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	39
31	3	3	3	2	2	4	4	3	3	4	3	34
32	4	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	38
33	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	36
	116	111	113	98	115	106	106	100	122	116	127	1164

Tabel skor per item untuk variabel kinerja (Y)

no resp	skor per item									Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	34
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	30
5	3	2	4	3	4	4	3	3	4	30
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
7	3	4	4	3	4	4	3	4	4	33
8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
9	3	4	3	4	4	4	2	4	3	31
10	3	4	3	3	4	4	4	4	3	32
11	2	3	4	4	3	4	4	4	4	32
12	3	4	3	3	3	4	3	4	3	30
13	3	4	4	4	4	4	3	4	3	33
14	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
15	3	4	3	3	4	4	3	2	3	29
16	3	4	3	4	4	4	4	3	4	33
17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
18	4	4	4	1	4	4	3	4	4	32
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
20	3	3	3	4	4	4	3	4	4	32
21	3	4	4	3	4	4	3	3	4	32
22	4	3	4	3	4	4	4	4	3	33
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
24	4	1	3	4	2	4	4	4	4	30
25	3	3	3	4	3	4	3	3	4	30
26	4	4	4	4	4	4	4	2	4	34
27	3	3	3	3	3	4	3	4	4	30
28	3	4	3	4	4	4	3	3	4	32
29	3	4	4	4	4	4	3	4	4	34
30	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
31	3	4	2	3	4	4	3	3	3	29
32	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
33	4	4	3	4	3	4	4	4	3	33
	113	121	120	122	129	136	120	127	130	1073

Data Masing-Masing Variabel

No Resp	X ₁	X ₂	Y	X ₁ ²	X ₂ ²	Y ²	X ₁ Y	X ₂ Y	X ₁ X ₂
1	34	32	34	1156	1024	1156	1156	1088	1088
2	37	42	35	1369	1764	1225	1295	1470	1554
3	36	34	36	1296	1156	1296	1296	1224	1224
4	35	33	30	1225	1089	900	1050	990	1155
5	33	35	30	1089	1225	900	990	1050	1155
6	40	38	36	1600	1444	1296	1440	1368	1520
7	36	37	33	1296	1369	1089	1188	1221	1332
8	39	38	35	1521	1444	1225	1365	1330	1482
9	34	31	31	1156	961	961	1054	961	1054
10	36	33	32	1296	1089	1024	1152	1056	1188
11	32	32	32	1024	1024	1024	1024	1024	1024
12	34	33	30	1156	1089	900	1020	990	1122
13	34	37	33	1156	1369	1089	1122	1221	1258
14	38	36	35	1444	1296	1225	1330	1260	1368
15	34	32	29	1156	1024	841	986	928	1088
16	35	38	33	1225	1444	1089	1155	1254	1330
17	37	41	35	1369	1681	1225	1295	1435	1517
18	35	32	32	1225	1024	1024	1120	1024	1120
19	30	33	27	900	1089	729	810	891	990
20	35	38	32	1225	1444	1024	1120	1216	1330
21	36	37	32	1296	1369	1024	1152	1184	1332
22	32	34	33	1024	1156	1089	1056	1122	1088
23	35	37	36	1225	1369	1296	1260	1332	1295
24	32	31	30	1024	961	900	960	930	992
25	32	32	30	1024	1024	900	960	960	1024
26	34	35	34	1156	1225	1156	1156	1190	1190
27	31	33	30	961	1089	900	930	990	1023
28	37	35	32	1369	1225	1024	1184	1120	1295
29	37	38	34	1369	1444	1156	1258	1292	1406
30	33	39	35	1089	1521	1225	1155	1365	1287
31	30	34	29	900	1156	841	870	986	1020
32	36	38	35	1296	1444	1225	1260	1330	1368
33	35	36	33	1225	1296	1089	1155	1188	1260
	1144	1164	1073	39842	41328	35067	37324	37990	40479

Penghitungan Kriteria Pengelompokan Masing – Masing Variabel

Untuk menghitung rata-rata ideal (M_i) digunakan rumus :

$$M_i = \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah})$$

Sedangkan standar deviasi ideal (S_{bi}) dihitung dengan menggunakan rumus :

$$S_{bi} = \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah})$$

Kategori hasil pengelompokan dapat ditetapkan sebagai berikut :

Kriteria Pembanding	Kategori
$> M_i + 1,5 S_{bi}$	Sangat tinggi
$> M_i - (M_i + 1,5 S_{bi})$	Tinggi
$(M_i - 1,5 S_{bi}) - M_i$	Rendah
$< M_i - 1,5 S_{bi}$	Sangat Rendah

a) Variabel Kompetensi

$$M_i = \frac{1}{2} (\text{nilai ideal tertinggi} + \text{nilai ideal terendah})$$

$$= \frac{1}{2} (40 + 10) = 25$$

$$S_{Di} = \frac{1}{6} (\text{nilai ideal tertinggi} - \text{nilai ideal terendah})$$

$$= \frac{1}{6} (40 - 10) = 5$$

$$\text{➤ sangat tinggi} = > (M_i + 1,5 S_{bi})$$

$$= > (25 + 7,5)$$

$$= > 32,5 \dots\dots\dots > 33$$

$$\text{➤ tinggi} = > M_i - (M_i + 1,5 S_{bi})$$

$$= > 25 - (25 + 7,5)$$

$$= > 25 - 32,5 \dots\dots\dots > 25 - 33$$

$$\begin{aligned}
 \text{➤ rendah} &= (Mi - 1,5 Sbi) - Mi \\
 &= (25 - 7,5) - 25 \\
 &= 17,5 - 25 \dots\dots\dots 18 - 25 \\
 \text{➤ sangat rendah} &= X < (Mi - 1,5 Sbi) \\
 &= X < (25 - 7,5) \\
 &= < 17,5 \dots\dots\dots < 18
 \end{aligned}$$

b) Variabel motivasi

$$\begin{aligned}
 Mi &= \frac{1}{2} (\text{nilai ideal tertinggi} + \text{nilai ideal terendah}) \\
 &= \frac{1}{2} (44 + 11) = 27,5
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 Sbi &= \frac{1}{6} (\text{nilai ideal tertinggi} - \text{nilai ideal terendah}) \\
 &= \frac{1}{6} (44 - 11) = 5,5
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{➤ sangat tinggi} &= > (Mi + 1,5 Sbi) \\
 &= > (27,5 + 8,25) \\
 &= > 35,75 \dots\dots\dots > 36 \\
 \text{➤ tinggi} &= > Mi - (Mi + 1,5 Sbi) \\
 &= > 27,5 - (27,5 + 8,25) \\
 &= > 27,5 - 35,75 \dots\dots\dots > 28 - 36 \\
 \text{➤ rendah} &= (Mi - 1,5 Sbi) - Mi \\
 &= (27,5 - 8,25) - 27,5 \\
 &= 19,25 - 27,5 \dots\dots\dots 19 - 28 \\
 \text{➤ sangat rendah} &= X < (Mi - 1,5 Sbi) \\
 &= X < (27,5 - 8,25) \\
 &= < 19,25 \dots\dots\dots < 19
 \end{aligned}$$

c) Variabel kinerja

$$Mi = \frac{1}{2} (\text{nilai ideal tertinggi} + \text{nilai ideal terendah})$$

$$= \frac{1}{2} (36 + 9) = 22,5$$

$$Sbi = \frac{1}{6} (\text{nilai ideal tertinggi} - \text{nilai ideal terendah})$$

$$= \frac{1}{6} (36 - 9) = 4,5$$

$$\begin{aligned} \text{➤ sangat tinggi} &= > (Mi + 1,5 Sbi) \\ &= > (22,5 + 6,75) \\ &= > 29,25 \dots\dots\dots > 29 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{➤ tinggi} &= > Mi - (Mi + 1,5 Sbi) \\ &= > 22,5 - (22,5 + 6,75) \\ &= > 22,5 - 29,25 \dots\dots\dots > 23 - 29 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{➤ rendah} &= (Mi - 1,5 Sbi) - Mi \\ &= (22,5 - 6,75) - 22,5 \\ &= 15,75 - 22,5 \dots\dots\dots 16 - 23 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{➤ sangat rendah} &= < (Mi - 1,5 Sbi) \\ &= < (22,5 - 6,75) \\ &= < 15,75 \dots\dots\dots < 16 \end{aligned}$$

Analisis Deskriptif Tiga Variabel

Statistics

		kompetensi_X1	motivasi_X2	kinerja_Y
N	Valid	33	33	33
	Missing	0	0	0
Mean		34,6667	35,2727	32,5152
Median		35,0000	35,0000	33,0000
Mode		34,00 ^a	38,00	30,00 ^a
Std. Deviation		2,39357	2,90767	2,36010
Variance		5,729	8,455	5,570
Minimum		30,00	31,00	27,00
Maximum		40,00	42,00	36,00
Sum		1144,00	1164,00	1073,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Distribusi Frekuensi Kompetensi, Motivasi, dan Kinerja Guru

kompetensi_X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30,00	2	6,1	6,1	6,1
	31,00	1	3,0	3,0	9,1
	32,00	4	12,1	12,1	21,2
	33,00	2	6,1	6,1	27,3
	34,00	6	18,2	18,2	45,5
	35,00	6	18,2	18,2	63,6
	36,00	5	15,2	15,2	78,8
	37,00	4	12,1	12,1	90,9
	38,00	1	3,0	3,0	93,9
	39,00	1	3,0	3,0	97,0
	40,00	1	3,0	3,0	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

motivasi_X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 31,00	2	6,1	6,1	6,1
32,00	5	15,2	15,2	21,2
33,00	5	15,2	15,2	36,4
34,00	3	9,1	9,1	45,5
35,00	3	9,1	9,1	54,5
36,00	2	6,1	6,1	60,6
37,00	4	12,1	12,1	72,7
38,00	6	18,2	18,2	90,9
39,00	1	3,0	3,0	93,9
41,00	1	3,0	3,0	97,0
42,00	1	3,0	3,0	100,0
Total	33	100,0	100,0	

kinerja_Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 27,00	1	3,0	3,0	3,0
29,00	2	6,1	6,1	9,1
30,00	6	18,2	18,2	27,3
31,00	1	3,0	3,0	30,3
32,00	6	18,2	18,2	48,5
33,00	5	15,2	15,2	63,6
34,00	3	9,1	9,1	72,7
35,00	6	18,2	18,2	90,9
36,00	3	9,1	9,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Lampiran 4

Penjabaran Variabel Kompetensi Berdasarkan Indikator Statistics

		k.pedagogik	k.kepribadian	k.sosial	k.profesional
N	Valid	33	33	33	33
	Missing	0	0	0	0
Mean		3,4091	3,4747	3,6970	3,1667
Median		3,5000	3,6667	3,6667	3,0000
Mode		3,50	3,67	3,67	3,50
Std. Deviation		,45851	,45667	,28092	,42696
Variance		,210	,209	,079	,182
Minimum		2,50	2,67	3,00	2,00
Maximum		4,00	4,00	4,00	4,00
Sum		112,50	114,67	122,00	104,50

Distribusi frekuensi k.pedagogik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,50	3	9,1	9,1	9,1
3,00	8	24,2	24,2	33,3
Valid 3,50	14	42,4	42,4	75,8
4,00	8	24,2	24,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

k.kepribadian

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,67	5	15,2	15,2	15,2
3,00	4	12,1	12,1	27,3
Valid 3,33	3	9,1	9,1	36,4
3,67	14	42,4	42,4	78,8
4,00	7	21,2	21,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

k.sosial

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	1	3,0	3,0	3,0
3,33	7	21,2	21,2	24,2
Valid 3,67	13	39,4	39,4	63,6
4,00	12	36,4	36,4	100,0
Total	33	100,0	100,0	

k.profesional

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	3,0	3,0	3,0
2,50	4	12,1	12,1	15,2
Valid 3,00	12	36,4	36,4	51,5
3,50	15	45,5	45,5	97,0
4,00	1	3,0	3,0	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Penjabaran variabel motivasi berdasarkan indikator

Statistics

		f.intrinsi k	f.ekstrinsi k
N	Valid	33	33
	Missing	0	0
Mean		3,2222	3,1879
Median		3,1667	3,2000
Mode		3,33	3,00
Std. Deviation		,31366	,31992
Variance		,098	,102
Minimum		2,50	2,60
Maximum		3,83	3,80
Sum		106,33	105,20

Distribusi Frekuensi

f.intrinsik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,50	1	3,0	3,0
	2,83	5	15,2	18,2
	3,00	5	15,2	33,3
	3,17	6	18,2	51,5
	3,33	8	24,2	75,8
	3,50	5	15,2	90,9
	3,83	3	9,1	100,0
	Total	33	100,0	

f.ekstrinsik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,60	2	6,1	6,1
	2,80	3	9,1	15,2
	3,00	11	33,3	48,5
	3,20	4	12,1	60,6
	3,40	7	21,2	81,8
	3,60	4	12,1	93,9
	3,80	2	6,1	100,0
	Total	33	100,0	

Penjabaran variabel kinerja berdasarkan indikator

Statistics

		pengelolaan. pembelajaran	pengembang an.profesi	penguasaan.a kademik
N	Valid	33	33	23
	Missing	0	0	10
Mean		3,5303	3,7576	3,6522
Median		3,5000	4,0000	3,7500
Mode		3,25 ^a	4,00	3,75
Std. Deviation		,35771	,50189	,28939
Variance		,128	,252	,084
Minimum		3,00	2,00	3,00
Maximum		4,00	4,00	4,00
Sum		116,50	124,00	84,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Distribusi Frekuensi
pengelolaan.pembelajaran

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	15,2	15,2
	3,25	8	24,2	39,4
	3,50	6	18,2	57,6
	3,75	6	18,2	75,8
	4,00	8	24,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0

pengembangan.profesi

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,0	3,0
	3,00	6	18,2	21,2
	4,00	26	78,8	100,0
	Total	33	100,0	100,0

penguasaan.akademik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	2	6,1	8,7	8,7
3,25	1	3,0	4,3	13,0
Valid 3,50	6	18,2	26,1	39,1
3,75	9	27,3	39,1	78,3
4,00	5	15,2	21,7	100,0
Total	23	69,7	100,0	
Missing System	10	30,3		
Total	33	100,0		

Uji Persyaratan Hipotesis

1. Uji normalitas data

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
kompetensi_X1	,118	33	,200 [*]	,976	33	,665
motivasi_X2	,146	33	,070	,941	33	,071
kinerja_Y	,129	33	,175	,946	33	,098

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

2. Uji Linieritas Data

a. Kompetensi terhadap kinerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
kinerja_Y * kompetensi_X1	(Combined)		95,626	10	9,563	2,546	,032
	Between Groups	Linearity	87,515	1	87,515	23,304	,000
		Deviation from Linearity	8,111	9	,901	,240	,984
	Within Groups		82,617	22	3,755		
	Total		178,242	32			

b. Motivasi terhadap kinerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
kinerja_Y * motivasi_X2	(Combined)		95,242	10	9,524	2,524	,034
	Between Groups	Linearity	74,913	1	74,913	19,856	,000
		Deviation from Linearity	20,329	9	2,259	,599	,784
	Within Groups		83,000	22	3,773		
	Total		178,242	32			

3. Uji Korelasi

		Correlations		
		kompetensi_X1	motivasi_X2	kinerja_Y
kompetensi_X1	Pearson Correlation	1	,570**	,701**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000
	N	33	33	33
motivasi_X2	Pearson Correlation	,570**	1	,648**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000
	N	33	33	33
kinerja_Y	Pearson Correlation	,701**	,648**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	33	33	33

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 8

Regresi Ganda Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi_X2, kompetensi_X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,763 ^a	,583	,555	1,57467	,583	20,942	2	30	,000

a. Predictors: (Constant), motivasi_X2, kompetensi_X1

b. Dependent Variable: kinerja_Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103,855	2	51,927	20,942	,000 ^b
	Residual	74,387	30	2,480		
	Total	178,242	32			

a. Dependent Variable: kinerja_Y

b. Predictors: (Constant), motivasi_X2, kompetensi_X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,196	4,249		1,223	,231
	kompetensi_X1	,484	,142	,491	3,416	,002
	motivasi_X2	,299	,117	,369	2,567	,015

a. Dependent Variable: kinerja_Y

Lampiran 9

Sebelum validasi

Kepada :

Bapak / Ibu Guru SMA N 1 Turi

Di Gununganyar Donokerto Turi Sleman

Assalamualaikum Wr. Wb

Untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan pendidikan, pemerintah mencanangkan program sertifikasi. Dengan adanya sertifikasi tersebut diharapkan guru yang telah sertifikasi dapat termotivasi untuk lebih meningkatkan profesionalisme dan kinerjanya dalam bekerja. Sehubungan dengan hal tersebut, maka diperlukan bantuan dari Bapak / Ibu guru untuk mengisi angket yang telah disediakan guna mengetahui atau mengungkapkan ada atau tidaknya dampak kebijakan sertifikasi terhadap kinerja guru di SMA N 1 Turi. Oleh sebab itu dimohon Bapak / Ibu guru berkenan memberikan informasi yang sejujurnya sesuai dengan keadaan diri Bapak / Ibu guru.

Atas bantuan dan partisipasinya, penulis mengucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Peneliti

INSTRUMEN PENELITIAN (ANGKET)

A. Identitas Responden

Nama :
NIP :
Mata pelajaran yang diampu :
Masa Kerja : tahun

B. Petunjuk

1. Berilah tanda *check* ($\sqrt{}$) pada salah satu pilihan yang paling sesuai.
2. Pilihan SS, S, TS, STS

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Prosetase dari alternatif pilihan

No	Jawaban	Artinya
1	SS (Sangat Setuju)	Jika pernyataan tersebut 76% - 100% sesuai dengan keadaan diri anda
2	S (Setuju)	Jika pernyataan tersebut 51% – 75% sesuai dengan keadaan diri anda
3	TS (Tidak Setuju)	Jika pernyataan tersebut 26% – 50% sesuai dengan keadaan diri anda
4	STS (Sangat Tidak Setuju)	Jika pernyataan tersebut 0 – 25% sesuai dengan keadaan diri anda

C. Angket

1. Kompetensi

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Sebelum mengajar saya selalu membuat RPP dan silabus pembelajaran terlebih dahulu				
2	Sebagai seorang guru, saya paham betul karakter peserta didik yang saya asuh				
3	Peserta didik yang saya asuh tidak harus tuntas dari KKM				
4	Sebelum mengakhiri pembelajaran saya selalu mengadakan sesi tanya jawab				
5	Saya selalu memasang target di setiap Standar Kompetensi yang akan saya ajarkan				
6	Saya ikut terpancing emosi apabila ada keributan dikelas				
7	Saya akan memberikan perhatian yang lebih kepada peserta didik yang menonjol dikelas				
8	Sebelum dan sesudah pelajaran saya selalu mengucapkan salam				
9	Saya selalu menjaga sikap didepan peserta didik				
10	Saya selalu menyelipkan pesan moral kepada peserta didik saat mengajar				
11	Saya berusaha memposisikan diri sebagai teman ditengah – tengah peserta didik				
12	Saya selalu menggunakan bahasa yang mudah dipahami peserta didik dalam mengajar				
13	Sesama guru, kami saling mendukung satu sama lain				
14	Saya selalu menjaga komunikasi dan hubungan yang baik pada orang tua peserta didik				
15	Selalu melibatkan wali murid dalam rapat disekolah				
16	Saya selalu menggunakan metode pembelajaran yang berbeda setiap tatap muka				
17	Saya mengaitkan kejadian <i>riil</i> yang terjadi dalam masyarakat apabila ada kaitannya dengan mata pelajaran yang saya ampu				
18	Sebelum menyampaikan materi kepada peserta didik, saya harus paham dan menguasai materi pembelajaran terlebih dahulu				
19	Sebagai guru yang profesional, saya harus mampu menggunakan IT yang dapat menunjang proses pembelajaran				

20	Kadang saya menyuruh peserta didik untuk mengirim tugas via <i>email</i>				
----	--	--	--	--	--

2. Motivasi

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu mengerjakan segala sesuatu dengan baik untuk meningkatkan prestasi				
2	Saya selalu ingin mengerjakan semua tugas dengan rapi dan sempurna				
3	<i>Reward</i> yang diberikan pemimpin mendorong saya untuk bekerja lebih giat lagi				
4	Adanya guru teladan, memacu saya untuk meningkatkan kinerja yang saya miliki				
5	Adanya pengakuan dari rekan kerja merupakan suntikan semangat saya dalam bekerja				
6	Saya ingin dihargai rekan kerja saya				
7	Setiap kerjaan yang saya lakukan, saya mengharapkan <i>feedback</i> dari rekan sejawat				
8	Saya selalu menyelesaikan tugas sebelum <i>dateline</i> berakhir				
9	Keterlambatan dalam menyelesaikan tugas merupakan hal yang biasa				
10	Dalam menyelesaikan setiap tugas, saya selalu menentukan <i>dateline</i>				
11	<i>Feedback</i> dari rekan sejawat tidak begitu penting bagi saya				
12	Saya selalu <i>sharing</i> kepada rekan sejawat mengenai kendala selama mengajar				
13	Pengakuan dari rekan sejawat sangat mempengaruhi kinerja saya				
14	Menyusun RPP merupakan salah satu tugas yang harus saya kerjakan				
15	Adanya dukungan dari rekan sejawat membuat saya lebih giat bekerja				
16	Dengan adanya arahan dari pimpinan dan rekan kerja membuat saya betah bekerja disini				
17	Saya selalu melaksanakan tugas dan kewajiban saya sesuai dengan arahan pimpinan				
18	Sentilan atau kritikan dari rekan sejawat membuat saya drop				
19	Keluarga saya selalu mendukung karir saya				
20	Dukungan dari keluarga sangat mempengaruhi karir yang saya jalani				

3. Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu mempersiapkan media pembelajaran sebelum mengajar				
2	Saya selalu mempersiapkan RPP dan silabus sebelum pembelajaran dimulai				
3	Sebelum menuju materi, saya selalu mengajak peserta didik berdiskusi terlebih dahulu				
4	Saat saya menyampaikan materi, peserta didik tidak boleh ada yang bertanya				
5	Setiap selesai menyampaikan 1 kompetensi dasar, saya selalu mengadakan evaluasi belajar				
6	Sebelum mengakhiri pembelajaran saya selalu mengadakan sesi tanya jawab				
7	Dalam membuat soal evaluasi bagi peserta didik, saya selalu memperhatikan tingkat kesukaran dalam soal – soal tersebut				
8	Apabila ada peserta didik yang belum memenuhi KKM, saya akan memberinya tugas lagi				
9	Saya selalu membuat modul mempermudah peserta didik dalam memahami materi				
10	Saya ikut andil dalam tim penyusun buku pelajaran yang beredar disekolah – sekolah				
11	Metode mengajar yang saya gunakan adalah D4 (datang, duduk, dengar, diam)				
12	Saya akan menulis buku panduan belajar berdasarkan pemikiran saya sendiri				
13	Saya selalu melakukan inovasi dalam mengembangkan metode mengajar				
14	Dalam mengajar saya selalu menggunakan metode mengajar yang mudah dipahami				
15	Saya selalu mengikuti seminar yang berhubungan dengan pendidikan				
16	Sebagai seorang guru saya harus mempunyai wawasan yang luas				
17	Sebelum pembelajaran dimulai, saya selalu membuat kontrak pembelajaran terlebih dahulu				
18	Saya selalu mengajak peserta didik berdiskusi mengenai <i>hot news</i> yang sedang terjadi				
19	Sebagai seorang guru, saya harus memahami visi dan misi pendidikan nasional				
20	Dalam mengajar, saya selalu mengusahakan agar aspek kognitif, afektif, dan psikomotor peserta didik dapat tercapai				

Sesudah validitas

Kepada :

Bapak / Ibu Guru SMA N 1 Turi

Di Gununganyar Donokerto Turi Sleman

Assalamualaikum Wr. Wb

Untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan pendidikan, pemerintah mencanangkan program sertifikasi. Dengan adanya sertifikasi tersebut diharapkan guru yang telah sertifikasi dapat termotivasi untuk lebih meningkatkan profesionalisme dan kinerjanya dalam bekerja. Sehubungan dengan hal tersebut, maka diperlukan bantuan dari Bapak / Ibu guru untuk mengisi angket yang telah disediakan guna mengetahui atau mengungkapkan ada atau tidaknya dampak kebijakan sertifikasi terhadap kinerja guru di SMA N 1 Turi. Oleh sebab itu dimohon Bapak / Ibu guru berkenan memberikan informasi yang sejujurnya sesuai dengan keadaan diri Bapak / Ibu guru.

Atas bantuan dan partisipasinya, penulis mengucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Peneliti

INSTRUMEN PENELITIAN (ANGKET)

A. Identitas Responden

Nama :
NIP :
Mata pelajaran yang diampu :
Masa kerja : tahun

B. Petunjuk

1. Berilah tanda *check* ($\sqrt{\quad}$) pada salah satu pilihan yang paling tepat.
2. Pilihan alternatif SS, S, TS, dan STS

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Prosetase dari alternatif pilihan

No	Jawaban	Artinya
1	SS (Sangat Setuju)	Jika pernyataan tersebut 76% - 100% sesuai dengan keadaan diri anda
2	S (Setuju)	Jika pernyataan tersebut 51% – 75% sesuai dengan keadaan diri anda
3	TS (Tidak Setuju)	Jika pernyataan tersebut 26% – 50% sesuai dengan keadaan diri anda
4	STS (Sangat Tidak Setuju)	Jika pernyataan tersebut 0 – 25% sesuai dengan keadaan diri anda

C. Angket

1. Kompetensi

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Sebagai seorang guru, saya paham betul karakter peserta didik yang saya asuh				
2	Peserta didik yang saya asuh tidak harus tuntas dari KKM				
3	Saya ikut terpancing emosi apabila ada keributan dikelas				
4	Sebelum dan sesudah pelajaran saya selalu mengucapkan salam				
5	Saya selalu menjaga sikap didepan peserta didik				
6	Saya selalu menyelipkan pesan moral kepada peserta didik saat mengajar				
7	Saya selalu menggunakan bahasa yang mudah dipahami peserta didik dalam mengajar				
8	Sesama guru, kami saling mendukung satu sama lain				
9	Sebagai guru yang profesional, saya harus mampu menggunakan IT yang dapat menunjang proses pembelajaran				
10	Kadang saya menyuruh peserta didik untuk mengirim tugas via <i>email</i>				

2. Motivasi

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu mengerjakan segala sesuatu dengan baik untuk meningkatkan prestasi				
2	Saya selalu ingin mengerjakan semua tugas dengan rapi dan sempurna				
3	Adanya pengakuan dari rekan sesama guru merupakan suntikan semangat saya dalam bekerja				
4	Saya ingin dihargai rekan kerja saya				
5	Saya selalu menyelesaikan tugas sebelum <i>dateline</i> berakhir				
6	Keterlambatan dalam menyelesaikan tugas merupakan hal yang biasa				
7	<i>Feedback</i> dari rekan sejawat tidak begitu penting bagi saya				
8	Pengakuan dari rekan sejawat sangat mempengaruhi kinerja saya				

9	Adanya dukungan dari rekan sejawat membuat saya lebih giat bekerja				
10	Sentilan atau kritikan dari rekan sejawat membuat saya drop				
11	Dukungan dari keluarga sangat mempengaruhi karir yang saya jalani				

3. Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Sebelum menuju materi, saya selalu mengajak peserta didik berdiskusi terlebih dahulu				
2	Saat saya menyampaikan materi, peserta didik tidak boleh ada yang bertanya				
3	Setiap selesai menyampaikan 1 kompetensi dasar, saya selalu mengadakan evaluasi belajar				
4	Apabila ada peserta didik yang belum memenuhi KKM, saya akan memberinya tugas lagi				
5	Metode mengajar yang saya gunakan adalah D4 (datang, duduk, dengar, diam)				
6	Saya selalu mengikuti seminar yang berhubungan dengan pendidikan				
7	Sebagai seorang guru saya harus mempunyai wawasan yang luas				
8	Sebagai seorang guru, saya harus memahami visi dan misi pendidikan nasional				
9	Dalam mengajar, saya selalu mengusahakan agar aspek kognitif, afektif, dan psikomotor peserta didik dapat tercapai				

==o0o==